

Natalino Cappelli

I contratti di lavoro dei dipendenti degli enti locali

Il nuovo CCNL 2016/2018 e tutti
gli istituti contrattuali ancora vigenti

Con indice analitico per una facile consultazione

Natalino Cappelli

I contratti di lavoro dei dipendenti degli enti locali

**Il nuovo CCNL 2016/2018 e tutti
gli istituti contrattuali ancora vigenti**

Con indice analitico per una facile consultazione

© Copyright 2018 by Maggioli S.p.A.
Maggioli Editore è un marchio di Maggioli S.p.A.
Azienda con sistema qualità certificato ISO 9001: 2008

47822 Santarcangelo di Romagna (RN) • Via del Carpino, 8
Tel. 0541/628111 • Fax 0541/622595
www.maggiolieditore.it
e-mail: clienti.editore@maggioli.it

Diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento, totale o parziale con qualsiasi mezzo sono riservati per tutti i Paesi.

Gli Autori e l'Editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relativi alla elaborazione dei testi normativi e per l'eventuale modifica e/o variazione della modulistica allegata.

Gli Autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenuti.
L'Editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.

INDICE GENERALE

– Indice analitico dei contratti collettivi nazionali di lavoro.....	Pag.	4
--	------	---

PARTE PRIMA

– C.C.N.L. Valido per il triennio 2016/2018 <i>stipulato il 21 maggio 2018</i>	»	31
– C.C.N.L. del personale comparto regioni-autonomie locali biennio economico 2008-2009 <i>stipulato il 31 luglio 2009</i>	»	91
– C.C.N.L. per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009 – biennio economico 2006-2007 <i>stipulato l'11 aprile 2008</i>	»	98
– C.C.N.L. del personale comparto regioni-autonomie locali biennio economico 2004/2005 <i>stipulato il 9 maggio 2006</i>	»	110
– C.C.N.L. quadriennio 2002/2005 per la parte normativa e biennio 2002/2003 per la parte economica <i>stipulato il 22 gennaio 2004</i>	»	121
– C.C.N.L. del personale comparto regioni-autonomie locali, biennio economico 2000/2001 <i>stipulato il 5 ottobre 2001</i>	»	158
– C.C.N.L. integrativo per il personale del comparto regioni-autonomie locali <i>stipulato il 14 settembre 2000</i>	»	176
– C.C.N.L. 1998-2001 del personale del comparto regioni e autonomie locali <i>stipulato l'1 aprile 1999</i>	»	205
– C.C.N.L. per la revisione del sistema di classificazione del personale (Nuovo ordinamento professionale) <i>stipulato il 31 marzo 1999</i>	»	220
– C.C.N.L. – quadriennio 1994/1997 (Come integrato e modificato dal C.C.N.L. del 16 luglio 1996) <i>stipulato il 6 luglio 1995</i>	»	231

PARTE SECONDA

– Indice analitico per la ricerca rapida dei singoli istituti contrattuali	»	267
--	---	-----

INDICE ANALITICO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

- **C.C.N.L. VALIDO PER IL TRIENNIO 2016/2018**
STIPULATO IL 21 MAGGIO 2018

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Campo di applicazione	Pag.	31
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	»	31

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3	Obiettivi e strumenti	»	32
Art. 4	Informazione	»	33
Art. 5	Confronto.....	»	33
Art. 6	Organismo paritetico per l'innovazione.....	»	33
Art. 7	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	»	34
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	»	35
Art. 9	Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale	»	36
Art. 10	Clausole di raffreddamento	»	36

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11	Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale.....	»	37
Art. 12	Conferma del sistema di Classificazione.....	»	37
Art. 13	Area delle posizioni organizzative.....	»	38
Art. 14	Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	»	39
Art. 15	Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	»	39
Art. 16	Progressione economica all'interno della categoria.....	»	40
Art. 17	Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative	»	40
Art. 18	Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	»	41
Art. 18-bis	Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione	»	42

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19	Contratto individuale di lavoro	»	43
Art. 20	Periodo di prova	»	44
Art. 21	Fascicolo personale.....	»	44

CAPO II
ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22	Orario di lavoro	Pag.	45
Art. 23	Turnazioni.....	»	45
Art. 24	Reperibilità	»	46
Art. 25	Orario multiperiodale	»	47
Art. 26	Pausa.....	»	47

CAPO III
CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 27	Orario di lavoro flessibile.....	»	47
---------	----------------------------------	---	----

CAPO IV
FERIE E FESTIVITÀ

Art. 28	Ferie, recupero festività sopprese e festività del santo patrono.....	»	48
Art. 29	Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore.....	»	49
Art. 30	Ferie e riposi solidali.....	»	49

CAPO V
PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 31	Permessi retribuiti.....	»	50
Art. 32	Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari.....	»	51
Art. 33	Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	»	51
Art. 33-bis	Permessi brevi	»	52
Art. 34	Congedi per le donne vittime di violenza.....	»	52
Art. 35	Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	»	53
Art. 36	Assenze per malattia	»	54
Art. 37	Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	»	55
Art. 38	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	»	56
Art. 39	Aspettativa per motivi familiari e personali	»	56
Art. 40	Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	»	56
Art. 41	Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero.....	»	57
Art. 42	Norme comuni sulle aspettative.....	»	57
Art. 43	Congedi dei genitori.....	»	57
Art. 44	Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche.....	»	58
Art. 45	Diritto allo studio	»	59
Art. 46	Congedi per la formazione	»	60
Art. 47	Servizio militare	»	60
Art. 48	Unioni civili	»	61
Art. 49	Disapplicazioni.....	»	61

CAPO VI
FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 49-bis	Principi generali e finalità della formazione	»	61
Art. 49-ter	Destinatari e processi della formazione.....	»	62

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 50	Contratto di lavoro a tempo determinato	Pag.	63
Art. 51	Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	»	64

CAPO II

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 52	Contratto di somministrazione	»	66
---------	-------------------------------------	---	----

CAPO III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 53	Rapporto di lavoro a tempo parziale	»	67
Art. 54	Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	»	68
Art. 55	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	»	69
Art. 56	Disapplicazioni.....	»	70

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 56-bis	Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione	»	70
Art. 56-ter	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	»	70
Art. 56-quater	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	»	71
Art. 56-quinquies	Indennità di servizio esterno.....	»	71
Art. 56-sexies	Indennità di funzione.....	»	71

TITOLO VII

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 57	Obblighi del dipendente.....	»	72
Art. 58	Sanzioni disciplinari	»	73
Art. 59	Codice disciplinare.....	»	74
Art. 60	Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	»	76
Art. 61	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	»	77
Art. 62	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	»	77
Art. 63	Determinazione concordata della sanzione.....	»	78

TITOLO VIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 64	Incrementi degli stipendi tabellari	»	79
Art. 65	Effetti dei nuovi stipendi	»	79
Art. 66	Elemento perequativo	»	80
Art. 67	Fondo risorse decentrate: costituzione	»	80

Art. 68 Fondo risorse decentrate: utilizzo.....	Pag.	82
Art. 69 Differenziazione del premio individuale.....	»	83
Art. 70 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.....	»	83
Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro	»	83
Art. 70-ter Compensi ISTAT	»	84
Art. 70-quater Indennità per il personale addetto alle case da gioco	»	84
Art. 70-quinquies Indennità per specifiche responsabilità.....	»	84
Art. 70-sexies Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni.....	»	85
Art. 70-septies Disposizioni per il personale delle categorie A e B.....	»	85
Art. 70-octies Integrazione della disciplina della trasferta	»	85
Art. 71 Disapplicazioni.....	»	85
Art. 72 Welfare integrativo.....	»	86
Art. 73 Previdenza complementare	»	86
Tabella A Incrementi mensili dello stipendio tabellare (Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità)	»	86
Tabella B Nuovo stipendio tabellare (Valori in euro da corrispondere per 12 mensilità cui si aggiunge la 13 mensilità).....	»	87
Tabella C Conglobamento dell'ivc decorrenza 2010 nello stipendio tabellare (Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13 [^] mensilità).....	»	88
Tabella D Elemento perequativo	»	88
Dichiarazione congiunta n. 1	»	89
Dichiarazione congiunta n. 2	»	89
Dichiarazione congiunta n. 3	»	89
Dichiarazione congiunta n. 4	»	89
Dichiarazione congiunta n. 5	»	90
Dichiarazione congiunta n. 6	»	90
Dichiarazione congiunta n. 7	»	90
Dichiarazione congiunta n. 8	»	90

- **C.C.N.L. DEL PERSONALE COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI**
BIENNIO ECONOMICO 2008-2009
STIPULATO IL 31 LUGLIO 2009

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1	Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto.....	Pag.	91
--------	---	------	----

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 2	Stipendi tabellari.....	»	92
Art. 3	Effetti dei nuovi stipendi	»	92
Art. 4	Incrementi delle risorse decentrate.....	»	92

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I

Art. 5	Principi in materia di compensi per la produttività.....	»	94
Art. 6	Monitoraggio e verifiche	»	94
Art. 7	Clausola di rinvio	»	94
Tabella A	Incrementi mensili dello stipendio tabellare (Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità)	»	95
Tabella B	Nuovo stipendio tabellare (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	»	96
Tabella C	Nuovo studio tabellare dal 1 gennaio 2009 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità).....	»	96
	Differenziali di stipendio tabellare dal 1 gennaio 2009 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	»	97
	Dichiarazione congiunta n. 1	»	97
	Dichiarazione congiunta n. 2	»	97
	Dichiarazione congiunta n. 3	»	97

- **C.C.N.L. PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI
E DELLE AUTONOMIE LOCALI QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 –
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007
STIPULATO L'11 APRILE 2008**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

Art. 1	Campo di applicazione	Pag.	98
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	»	98

**TITOLO II
RAPPORTO DI LAVORO**

CAPO I

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 3	Codice disciplinare.....	»	99
Art. 4	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	»	102
Art. 5	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	»	103

**TITOLO III
IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

CAPO I

Art. 6	Stipendi tabellari.....	»	104
Art. 7	Effetti dei nuovi stipendi	»	105
Art. 8	Incrementi delle risorse decentrate.....	»	105
Art. 9	Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria	»	106
Art. 10	Clausola di rinvio	»	106
	Dichiarazione congiunta n. 1	»	107
	Dichiarazione congiunta n. 2	»	107
	Tabella A Incrementi mensili dello stipendio tabellare (Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità)	»	107
	Tabella B Nuovo stipendio tabellare (Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	»	108
	Tabella C Nuovo stipendio tabellare dal 1 febbraio 2007 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	»	109
	Differenziali di stipendio tabellare dal 1 febbraio 2007 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità).....	»	109

- **C.C.N.L. DEL PERSONALE COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI**
BIENNIO ECONOMICO 2004/2005
STIPULATO IL 9 MAGGIO 2006

TITOLI I
PARTE ECONOMICA

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Campo di applicazione, durata e decorrenza	Pag. 110
--------	--	----------

CAPO II
IL TRATTAMENTO

Art. 2	Stipendi tabellari.....	» 110
Art. 3	Effetti dei nuovi stipendi	» 110
Art. 4	Incrementi delle risorse decentrate.....	» 111
Art. 5	Tredicesima mensilità	» 112
Art. 6	Personale incaricato di posizioni organizzative.....	» 113
Art. 7	Compensi per particolari responsabilità.....	» 113
Art. 8	Disposizioni per il personale delle categorie A e B	» 113

TITOLO II
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 9	Disposizioni in materia di inquadramento economico del personale	» 113
Art. 10	Nozione di retribuzione	» 114
Art. 11	Incarico di vice-segretario	» 114
Art. 12	Termini di preavviso.....	» 115
Art. 13	Disposizioni in materia di buoni pasto.....	» 115
Art. 14	Norma programmatica	» 116
Tabella A	Incrementi mensili dello retribuzione tabellare (Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità).....	» 116
Tabella B	Nuova retribuzione tabellare (Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	» 116
Tabella C	Nuova retribuzione tabellare dal 31 dicembre 2005 (Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	» 117
Tabella D	Nuova retribuzione tabellare dal 31 dicembre 2005 (Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	» 117
Dichiarazione congiunta n. 1	» 118
Dichiarazione congiunta n. 2	» 118
Dichiarazione congiunta n. 3	» 118
Dichiarazione congiunta n. 4	» 118

- **C.C.N.L. QUADRIENNIO 2002/2005 PER LA PARTE NORMATIVA E BIENNIO 2002/2003 PER LA PARTE ECONOMICA**
STIPULATO IL 22 GENNAIO 2004

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Campo di applicazione	Pag.	121
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	»	121

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

CAPO I
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3	Conferma sistema relazioni sindacali	»	122
Art. 4	Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi	»	122
Art. 5	Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale.....	»	123
Art. 6	Concertazione.....	»	123
Art. 7	Relazioni sindacali delle unioni di comuni	»	124

CAPO II
FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 8	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....	»	124
Art. 9	Interpretazione autentica dei contratti collettivi	»	125

TITOLO III
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 10	Valorizzazione delle alte professionalità	»	125
Art. 11	Posizioni organizzative e tempo parziale	»	126
Art. 12	Commissione paritetica per il sistema di classificazione	»	126

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

Art. 13	Gestione delle risorse umane.....	»	127
Art. 14	Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione	»	128
Art. 15	Posizioni organizzative apicali.....	»	129

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

Art. 16	Indennità del personale dell'area di vigilanza	»	129
Art. 17	Prestazioni assistenziali e previdenziali	»	130
Art. 18	Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero	»	130

CAPO IV
DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19	Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali	Pag. 130
Art. 20	Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario	» 130
Art. 21	Cause di cessazione del rapporto di lavoro	» 131

TITOLO IV
DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 22	Clausola generale	» 131
Art. 23	Modifiche all'art. 23 (Doveri del dipendente) del C.C.N.L. del 6 luglio 1995	» 131
Art. 24	Modifiche all'art. 24 (Sanzioni e procedure disciplinari) del C.C.N.L. 6 luglio 1995	» 131
Art. 25	Codice disciplinare.....	» 132
Art. 26	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	» 135
Art. 27	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	» 136
Art. 28	Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari.....	» 137

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 29	Stipendio tabellare	» 137
Art. 30	Effetti dei nuovi stipendi	» 138
Art. 31	Disciplina delle "risorse decentrate"	» 138
Art. 32	Incrementi delle risorse decentrate.....	» 138
Art. 33	Istituzione e disciplina della indennità di comparto	» 139
Art. 34	Finanziamento delle progressioni orizzontali	» 140
Art. 35	Integrazione delle posizioni economiche	» 140

CAPO II
COMPENSI, INDENNITÀ E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

Art. 36	Modifiche all'art. 17 del C.C.N.L. dell'1.4.1999	» 140
Art. 37	Compensi per produttività.....	» 141
Art. 38	Personale distaccato alle associazioni degli enti	» 141
Art. 39	Dipendenti in distacco sindacale.....	» 141
Art. 40	Straordinario per calamità naturali	» 141
Art. 41	Indennità di rischio.....	» 142
Art. 42	Benefici economici per gli invalidi per servizio	» 142
Art. 43	Tredicesima mensilità	» 142

CAPO III
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 44	Disposizioni per il personale dell'Agenzia nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	» 142
---------	---	-------

Art. 45 Conferma di discipline precedenti	Pag. 142
Art. 46 Personale addetto alle case da gioco	» 143
Art. 47 Personale dipendente dal comune di Campione d'Italia	» 143
Tabella A Indennità mensili della retribuzione tabellare (Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità)	» 143
Tabella B Nuova retribuzione tabellare (Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	» 144
Tabella C Nuovo retribuzione tabellare dal 1-1-2003 ⁽¹⁾ (Valore in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	» 144
Differenziali di stipendio tabellare dal 1-1-2003 (Valore in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)	» 145
Tabella D Indennità di comporto (Valore in Euro da corrispondere per 12 mensilità)....	» 145
Nota a verbale dell'ARAN	» 145
Dichiarazione congiunta n. 1	» 145
Dichiarazione congiunta n. 2	» 145
Dichiarazione congiunta n. 3	» 146
Dichiarazione congiunta n. 4	» 146
Dichiarazione congiunta n. 5	» 146
Dichiarazione congiunta n. 6	» 146
Dichiarazione congiunta n. 7	» 146
Dichiarazione congiunta n. 8	» 146
Dichiarazione congiunta n. 9	» 147
Dichiarazione congiunta n. 10	» 147
Dichiarazione congiunta n. 11	» 147
Dichiarazione congiunta n. 12	» 147
Dichiarazione congiunta n. 13	» 147
Dichiarazione congiunta n. 14	» 147
Dichiarazione congiunta n. 15	» 148
Dichiarazione congiunta n. 16	» 148
Dichiarazione congiunta n. 17	» 148
Dichiarazione congiunta n. 18	» 148
Dichiarazione congiunta n. 19	» 148
Dichiarazione congiunta n. 20	» 149
Dichiarazione congiunta n. 21	» 149
Dichiarazione congiunta n. 22	» 149
Dichiarazione congiunta n. 23	» 149
Dichiarazione congiunta n. 24	» 150
Dichiarazione congiunta n. 25	» 150
Dichiarazione a verbale C.S.A.	» 150
Dichiarazione a verbale C.S.A.	» 151
Dichiarazione a verbale	» 151
Dichiarazione a verbale Di.C.C.A.P.	» 151
Dichiarazione a verbale Di.C.C.A.P.	» 151
Dichiarazione a verbale USAE	» 152
Dichiarazione a verbale USAE	» 152
Dichiarazione a verbale CGIL FP-CISL FPF – UIL FPL	» 152
Dichiarazione a verbale CGIL FP-CISL FPS-UIL FPL.....	» 153
Dichiarazione a verbale USAE	» 153

ALLEGATO
CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1	Disposizioni di carattere generale.....	Pag.	153
Art. 2	Principi	»	154
Art. 3	Regali e altre utilità.....	»	154
Art. 4	Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni	»	155
Art. 5	Trasparenza negli interessi finanziari	»	155
Art. 6	Obbligo di astensione	»	155
Art. 7	Attività collaterali.....	»	155
Art. 8	Imparzialità	»	155
Art. 9	Comportamento nella vita sociale.....	»	156
Art. 10	Comportamento in servizio	»	156
Art. 11	Rapporti con il pubblico	»	156
Art. 12	Contratti.....	»	157
Art. 13	Obblighi connessi alla valutazione dei risultati	»	157

- **C.C.N.L. DEL PERSONALE COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI,**
BIENNIO ECONOMICO 2000/2001
STIPULATO IL 5 OTTOBRE 2001

TITOLO I
PARTE ECONOMICA

Art. 1 Stipendi tabellari.....	Pag.	158
Art. 2 Effetti dei nuovi stipendi	»	158
Art. 3 Tredicesima mensilità	»	158
Art. 4 Integrazione risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999	»	159
Art. 5 Disciplina attuativa dell'art.16 del C.C.N.L. dell'1.4.1999	»	160
Nota esplicativa sull'art. 5	»	161
Art. 6 Indennità per il personale educativo e docente scolastico	»	161
Art. 7 Disposizione per il personale della scuola	»	161
Art. 8 Personale incaricato di posizioni organizzative	»	161
Art. 9 Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di classificazione	»	162
Art. 10 Compensi per ferie non godute	»	162
Art. 11 Integrazione disciplina della reperibilità	»	162
Art. 12 Bilinguismo	»	162
Art. 13 Integrazione della disciplina delle assenze per malattia.....	»	162
Art. 14 Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo	»	162
Art. 15 Compenso per lavoro straordinario del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	»	163
Art. 16 Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale	»	163
Art. 16-bis Integrazione della disciplina del trattamento di trasferta	»	163
Art. 17 Integrazione della disciplina della ricostituzione del rapporto di lavoro	»	164
Art. 18 Previdenza complementare	»	164
Art. 19 Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale.....	»	164
Art. 20 Personale addetto alle case da gioco	»	164
Art. 21 Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia.....	»	164
Art. 22 Conferma discipline precedenti	»	165
Art. 23 Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali	»	165
Art. 24 Disposizione programmatica.....	»	165
Art. 25 Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	»	166

TITOLO II
DISCIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO

Art. 26 Ambito di applicazione	»	166
Art. 27 Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito	»	166
Art. 28 Inquadramento retributivo del personale trasferito	»	166
Art. 29 Disciplina contrattuale nella fase transitoria	»	167
Tabella A Tavola aumenti mensili.....	»	168
Tabella B Trattamento economico complessivo delle posizioni economiche dal 1-1-2001	»	168
Tabella 1 Indicatori riferiti a comuni e province.....	»	169
Tabella 2 Indicatori o elementi di specificità riferiti alle regioni	»	169
Tabella 3 Indicatori o elementi di specificità riferiti alle camere di commercio	»	169
Tabella 4 Indicatori riferiti a comuni e province	»	170
Dichiarazione congiunta n. 1	»	170
Dichiarazione congiunta n. 2	»	170
Dichiarazione congiunta n. 3	»	170
Dichiarazione congiunta n. 4	»	170

Dichiarazione congiunta n. 5	»	170
Dichiarazione congiunta n. 6	»	171
Dichiarazione congiunta n. 7	»	171
Dichiarazione congiunta n. 8	»	171
Dichiarazione congiunta n. 9	»	171
Dichiarazione congiunta n. 10	»	171
Dichiarazione congiunta n. 11	»	171
Dichiarazione congiunta n. 12	»	171
Dichiarazione congiunta n. 13	»	172
Dichiarazione congiunta n. 14	»	172
Dichiarazione congiunta n. 15	»	172

CODICE TIPO

**CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI
(RIF. ART. 25)**

Definizione.....	»	172
Dichiarazioni di principio	»	172
Procedure da adottare in caso di molestie sessuali	»	173
Procedura informale – Intervento della consigliera/del consigliere.....	»	173
Denuncia formale.....	»	173
Attività di sensibilizzazione.....	»	174
Dichiarazioni a verbale.....	»	174

**DI.C.C.A.P. DIPARTIMENTO CAMERA DI COMMERCIO – AUTONOMIE LOCALI
POLIZIA MUNICIPALE S.N.A.L.C.C. – FE.N.A.L. – S.U.L.P.M.
COORDINAMENTO NAZIONALE**

Dichiarazione a verbale	»	174
-------------------------------	---	-----

**DI.C.C.A.P. DIPARTIMENTO CAMERA DI COMMERCIO – AUTONOMIE LOCALI
POLIZIA MUNICIPALE S.N.A.L.C.C. – FE.N.A.L. – S.U.L.P.M.
COORDINAMENTO NAZIONALE**

Dichiarazione a verbale	»	175
Dichiarazione a verbale n. 1).....	»	175

**C.S.A.
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO**

Dichiarazione a verbale	»	175
-------------------------------	---	-----

- **C.C.N.L. INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
REGIONI-AUTONOMIE LOCALI
STIPULATO IL 14 SETTEMBRE 2000**

TITOLO I
FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1	Disciplina sperimentale del telelavoro	Pag.	176
Art. 2	Contratto di fornitura di lavoro temporaneo	»	178
Art. 3	Contratto di formazione e lavoro	»	179
Art. 4	Rapporto di lavoro a tempo parziale	»	180
Art. 5	orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	»	180
Art. 6	Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	»	180
Art. 7	Contratto a termine.....	»	181
Art. 8	Mansioni superiori.....	»	181

TITOLO II
CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

Art. 9	Servizio militare	»	181
Art. 10	Assenze per malattia	»	181
Art. 10-bis	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	»	182
Art. 11	Aspettativa per motivi personali.....	»	182
Art. 12	Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio	»	182
Art. 13	Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	»	182
Art. 14	Cumulo di aspettative	»	182
Art. 15	Diritto allo studio	»	182
Art. 16	Congedi per la formazione	»	182
Art. 17	Congedi dei genitori.....	»	183
Art. 18	Congedi per eventi e cause particolari.....	»	183

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19	Pari opportunità.....	»	183
Art. 20	Periodo di prova	»	184
Art. 21	Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	»	184
Art. 22	Turnazioni.....	»	184
Art. 23	Reperibilità	»	184
Art. 24	Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo.....	»	184
Art. 25	Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	»	185
Art. 26	Ricostituzione del rapporto di lavoro	»	185
Art. 27	Norma per gli enti provvisti di Avvocatura.....	»	185
Art. 28	Patrocinio legale.....	»	186

TITOLO IV
PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Art. 29	Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità.....	Pag. 186
---------	---	----------

SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA MUNICIPALE E LOCALE
(PROFILO PROFESSIONALE INDICATIVO)

TITOLO V
PERSONALE DELLE SCUOLE

Art. 30	Personale docente delle scuole materne	» 188
Art. 31	Personale educativo degli asili nido	» 189
Art. 32	Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali.....	» 190
Art. 32-bis	Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali.....	» 190
Art. 33	Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali	» 191
Art. 34	Personale docente dei centri di formazione professionale	» 191

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35	Retribuzione di posizione per l'area della vigilanza	» 191
Art. 36	Indennità maneggio valori.....	» 191
Art. 37	Indennità di rischio.....	» 192
Art. 38	Lavoro straordinario	» 192
Art. 38-bis	Banca delle ore.....	» 192
Art. 39	Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali	» 193
Art. 40	Bilinguismo	» 193
Art. 41	Trattamento di trasferta.....	» 193
Art. 42	Trattamento di trasferimento	» 195
Art. 43	Copertura assicurativa	» 195
Art. 44	Trattenute per scioperi brevi	» 196
Art. 45	Mensa.....	» 196
Art. 46	Buono pasto.....	» 196
Art. 47	Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale	» 196

TITOLO VII
NORME FINALI

Art. 48	Requisiti per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa	» 197
Art. 49	Trattamento di fine rapporto di lavoro	» 197
Art. 50	Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali.....	» 197
Art. 51	Disapplicazioni.....	» 198
Art. 52	Nozione di retribuzione	» 198
Art. 53	Struttura della busta paga	» 199
Art. 54	Messi notificatori.....	» 199
Art. 55	Attività sociali, culturali e ricreative	» 199

Art. 56 Diritto di assemblea	Pag. 199
Art. 57 Decorrenza degli effetti del contratto	» 199
Allegato A Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie (Valori in lire lordi per 12 mensilità, cui va aggiunta la 13° mensilità).....	» 200
Dichiarazione congiunta n. 1	» 200
Dichiarazione congiunta n. 2	» 200
Dichiarazione congiunta n. 3	» 200
Dichiarazione congiunta n. 4	» 200
Dichiarazione congiunta n. 5	» 200
Dichiarazione congiunta n. 6	» 201
Dichiarazione congiunta n. 7	» 201
Dichiarazione congiunta n. 8	» 201
Dichiarazione congiunta n. 9	» 201
Dichiarazione congiunta n. 10	» 201
Dichiarazione congiunta n. 11	» 201
Dichiarazione congiunta n. 12	» 201
Dichiarazione congiunta n. 13	» 201
Dichiarazione congiunta n. 14	» 202
Dichiarazione congiunta n. 15	» 202
Dichiarazione congiunta n. 16	» 202
Dichiarazione congiunta n. 17	» 202
Dichiarazione congiunta n. 18	» 202
Dichiarazione congiunta n. 19	» 202
Dichiarazione congiunta n. 20	» 202

DICHIARAZIONE A VERBALE
C. S. A.
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

DICHIARAZIONE A VERBALE
DI.C.C.A.P.
DIPARTIMENTO CAMERE DI COMMERCIO – AUTONOMIE LOCALI – POLIZIA MUNICIPALE
S. N. A. L. C.C. – FE. N. A. L. – S. U. L. P. M.
COORDINAMENTO NAZIONALE

DICHIARAZIONE A VERBALE
DI.C.C.A.P.
S.N.A.L.C.C. – FE.N.A.L. – S.U.L.P.M.
COORDINAMENTO NAZIONALE

DICHIARAZIONE A VERBALE
CONF.S.A.L.

- **C.C.N.L. 1998-2001 DEL PERSONALE DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI**
STIPULATO L'1 APRILE 1999

PARTE PRIMA

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

Art. 1	Campo di applicazione	Pag.	205
Art. 2	Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto	»	205

TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

CAPO I

Art. 3	Obiettivi e strumenti	»	206
Art. 4	Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente	»	206
Art. 5	Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo	»	207
Art. 6	Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale	»	207
Art. 7	Informazione	»	207
Art. 8	Concertazione	»	207

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI

Art. 9	Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro	»	208
Art. 10	Composizione delle delegazioni	»	208

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 11	Clausole di raffreddamento	»	208
---------	----------------------------------	---	-----

PARTE SECONDA

TITOLO I **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 12	Incrementi tabellari	»	208
Art. 13	Effetti dei nuovi stipendi	»	209
Art. 14	Lavoro straordinario	»	209
Art. 15	Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	»	210
Art. 16	Norme programmatiche	»	211

Art. 17	Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.....	Pag. 211
Art. 18	Collegamento tra produttività ed incentivi.....	» 213
Art. 19	Finanziamento degli oneri di prima attuazione del nuovo modello di classificazione ...	» 213
Art. 20	Disposizioni particolari per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative	» 213
Art. 21	Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico.....	» 213

TITOLO II

Art. 22	Riduzione di orario	» 214
Art. 23	Sviluppo delle attività formative	» 214

TITOLO III NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 24	Norma di rinvio.....	» 215
Art. 25	Monitoraggio e verifiche	» 215
Art. 26	Disposizioni transitorie e particolari	» 216
Art. 27	Norma di collegamento alla legislazione regionale	» 216
Art. 28	Disapplicazioni.....	» 216
Tabella A	» 217
Tabella B	Categorie e posizioni economiche dall'1.11.1998	» 217
Tabella B-bis	Tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo Delle posizioni economiche all'1.11.1998	» 217
Tabella C	Categorie e posizioni economiche dall'1.7.1999	» 218
Tabella C-bis	Tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo Delle posizioni economiche all'1.7.1999	» 218
Dichiarazione congiunta n. 1	» 218
Dichiarazione congiunta n. 2	» 218
Dichiarazione congiunta n. 3	» 218
Dichiarazione congiunta n. 4	» 219
Dichiarazione congiunta n. 5	» 219
Dichiarazione congiunta n. 6	Per la lotta al lavoro dei bambini.....	» 219

- **C.C.N.L. PER LA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE) STIPULATO IL 31 MARZO 1999**

PARTE GENERALE
CAMPO DI APPLICAZIONE E OBIETTIVI

Art. 1	Oggetto e campo di applicazione	Pag.	220
Art. 2	Obiettivi	»	220

PARTE I
CLASSIFICAZIONE

Art. 3	Il sistema di classificazione del personale	»	220
Art. 4	Progressione verticale nel sistema di classificazione	»	221
Art. 5	Progressione economica all'interno della categoria.....	»	221
Art. 6	Sistema di valutazione.....	»	222
Art. 7	Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione.....	»	222
Art. 8	Area delle posizioni organizzative.....	»	223
Art. 9	Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	»	223
Art. 10	Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	»	223
Art. 11	Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche.....	»	224
Art. 12	Norme finali e transitorie della parte I	»	224

PARTE II
TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI FINANZIAMENTO

Art. 13	Trattamento economico.....	»	225
Art. 14	Finanziamento del sistema di classificazione.....	»	225
Art. 15	Norme finali e transitorie di inquadramento economico	»	225

PARTE III
RELAZIONI SINDACALI

Art. 16	Relazioni sindacali	»	226
---------	---------------------------	---	-----

PARTE IV
NORME FINALI

Art. 17	Norma programmatica	»	226
Art. 18	Disposizione finale	»	226

ALLEGATO A
DECLARATORIE

Categoria A	»	227
Categoria B.....	»	227
Categoria C.....	»	228
Categoria D.....	»	228

Tabella B	Categorie e posizioni economiche	Pag.	229
Tabella B-bis	Tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo delle posizioni economiche	»	229
Tabella C	Corrispondenze per il primo inserimento nella nuova classificazione	»	229
Dichiarazione congiunta n. 1	»	230
Dichiarazione congiunta n. 2	»	230
Dichiarazione congiunta n. 3	»	230
Dichiarazione congiunta n. 4	»	230
Dichiarazione congiunta n. 1	»	230

- **C.C.N.L. – QUADRIENNIO 1994/1997 (COME INTEGRATO E MODIFICATO DAL C.C.N.L. DEL 16 LUGLIO 1996)**
STIPULATO IL 6 LUGLIO 1995

COMPARTO REGIONI – ENTI LOCALI
NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1	Servizi pubblici essenziali.....	Pag.	231
Art. 2	Contrattazione decentrata e contingenti di personale.....	»	232
Art. 3	Modalità di effettuazione degli scioperi.....	»	233
Art. 4	Procedure di raffreddamento e di conciliazione.....	»	234

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1	Campo di applicazione.....	»	234
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	»	234

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3	Obiettivi e strumenti.....	»	235
Art. 4	Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato...	»	235
Art. 5	Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata.....	»	235
Art. 6	Composizione delle delegazioni.....	»	235

CAPO II

Art. 7	Informazione.....	»	235
Art. 8	Esame.....	»	236
Art. 9	Pari opportunità.....	»	236
Art. 10	Consultazione.....	»	236
Art. 11	Forme di partecipazione.....	»	236

CAPO III

DIRITTI SINDACALI

Art. 12	Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro.....	»	236
Art. 12-bis	Contributi sindacali.....	»	236

CAPO IV

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 13	Interpretazione autentica dei contratti.....	»	237
---------	--	---	-----

**TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 14	Il contratto individuale di lavoro.....	Pag.	237
Art. 14 bis	Periodo di prova	»	237

**CAPO II
PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO**

Art. 15	Rapporto di lavoro a tempo parziale	»	237
Art. 16	Assunzioni a tempo determinato	»	238

**CAPO III
STRUTTURA DEL RAPPORTO**

Art. 17	Orario di lavoro	»	240
Art. 18	Ferie	»	240

**CAPO IV
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE**

Art. 19	Permessi retribuiti.....	»	241
Art. 20	Permessi brevi	»	241
Art. 21	Assenze per malattia	»	241
Art. 22	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	»	241

**CAPO V
NORME DISCIPLINARI**

Art. 23	Obblighi del dipendente.....	»	241
Art. 24	Sanzioni e procedure disciplinari	»	242
Art. 25	Codice disciplinare.....	»	243
Art. 25-bis	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	»	244
Art. 26	Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	»	244
Art. 27	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	»	244
Art. 27 bis	Accordi di mobilità.....	»	244
Art. 27 ter	Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	»	245
Art. 27 quater	Obblighi delle parti.....	»	245

PARTE SECONDA

**TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

Art. 28	Struttura della retribuzione.....	»	246
Art. 29	Aumenti della retribuzione base	»	246

ALLEGATO "A"
STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME
(PER 12 MENSILITÀ)

Art. 30	Effetti dei nuovi stipendi	Pag.	247
Art. 31	Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio	»	247
Art. 32	Risorse aggiuntive ed economie di gestione	»	248
Art. 33	Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	»	248
Art. 34	Fondo per la qualità della prestazione individuale	»	248

ALLEGATO "B"
PREMIO INDIVIDUALE

Art. 35	Indennità di area direttiva	»	248
Art. 36	Indennità per il personale che operi in particolari posizioni	»	248
Art. 37	Indennità	»	248
Art. 38	Riassegnazione fondi salario accessorio.....	»	249

PARTE TERZA

TITOLO I
NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

Art. 39	Termini di preavviso.....	»	249
Art. 40	Norma di collegamento alla legislazione regionale	»	250
Art. 41	Norme transitorie.....	»	250
Art. 42	Revisione dell'ordinamento	»	250
Art. 43	Norma finale.....	»	251
Art. 44	Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia.....	»	251
Art. 44 bis	Disposizioni particolari.....	»	251
Art. 45	Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni	»	252
Art. 46	Personale addetto alle case da gioco.....	»	253
Art. 47	Disapplicazioni.....	»	253
Art. 48	Verifica delle disponibilità finanziarie complessive	»	254
Art. 10 del C.C.N.L. Integrativo – Sottoscritto il 13.5.1996		»	254
Tabella n. 1	Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali.....	»	254
Tabella "A"	Assenze per malattia – Esempi pratici.....	»	255

A.R.A.N.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Comparto Regioni Autonomie Locali	Linee interpretative del C.C.N.L. sottoscritto il 6.7.1995.....	»	258
-----------------------------------	---	---	-----

**C.C.N.L. DI PARTE ECONOMICA, BIENNIO 1996/1997 PER I DIPENDENTI DEL COMPARTO
REGIONI – ENTI LOCALI**

Art. 1	Stipendi tabellari.....	Pag.	261
Art. 2	Finanziamento del trattamento accessorio	»	262
Art. 3	Risorse aggiuntive ed economie di gestione.....	»	262
Art. 4	Norma transitoria	»	262
Art. 5	Norma programmatica	»	262
Art. 6	Norma finale.....	»	263
	Dichiarazione congiunta n. 1	»	263
	Dichiarazione congiunta n. 2	»	263
	Dichiarazione congiunta n. 3	»	263

PARTE PRIMA

C.C.N.L. valido per il triennio 2016/2018

stipulato il 21 maggio 2018

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

3. Con il termine "enti" si intendono tutte le Amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Locali, di cui al comma 1.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

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

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

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della co-

pertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

7. Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

8. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti C.C.N.L., le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6 **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti con più di 300 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e

collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione

dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche 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, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.

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 territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), 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 di cui all'art. 8;
- d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

Art. 10

Clausole di raffreddamento

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

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

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. Le parti concordano sull'opportunità di un processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale del Comparto delle Funzioni locali individuando le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. Le parti, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere un'approfondita fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una sua evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire ad un modello maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L., con la partecipazione di rappresentanti designati dai comitati di settore, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

- a) prevedere la revisione dell'attuale classificazione del personale; a tal fine sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
- b) effettuare una analisi di alcune specificità professionali, ai fini di una loro valorizzazione, con particolare riferimento al personale educativo e scolastico ed agli avvocati degli uffici legali, anche attraverso la previsione di specifiche sezioni contrattuali;
- c) effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere, su base selettiva, il loro effettivo accrescimento.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3. Per l'analisi delle specificità professionali del personale educativo e scolastico, anche alla luce del D.Lgs. n. 65/2017, i lavori della commissione, anche ai fini della proposta di una specifica sezione contrattuale, saranno conclusi entro tre mesi dall'insediamento.

Art. 12

Conferma del sistema di Classificazione

1. Si conferma il sistema di classificazione del personale previsto dall'art.3 del C.C.N.L. del 31.3.1999, con le modifiche di seguito riportate.

2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del C.C.N.L. del 31.3.1999, come sostituito dal comma 3 del presente C.C.N.L., e di cui all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo C.C.N.L., che resta pertanto confermato.

3. L'art. 3, comma 7, del C.C.N.L. 31.3.1999 è sostituito dal seguente:

"Nell'allegato A sono altresì indicati, per la categoria B, i criteri per la individuazione e collocazione di particolari profili professionali, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3".

4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al C.C.N.L. del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del D.P.R. 347/83 come integrato dal D.P.R. 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3."

5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del C.C.N.L. del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria.

6. Relativamente al personale inquadrato nei profili di cui al comma 5, l'ammontare delle risorse stabili destinate a finanziare la progressione economica continua ad essere quantificato sulla base del differenziale tra la posizione economica già posseduta o da attribuire e quella iniziale di accesso per gli stessi precedentemente prevista in D3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo, del suddetto personale, solo tale ammontare rientra tra le risorse stabili disponibili per il finanziamento dei vari istituti del trattamento economico del personale.

7. Al personale assunto viene attribuito il trattamento tabellare corrispondente alla posizione economica iniziale prevista per la categoria cui il profilo di assunzione è ascritto, salvo per i profili della categoria B di cui al comma 2, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde al trattamento tabellare della posizione economica B3.

8. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione dei profili della categoria B di cui al comma 2, ai sensi dell'art.22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2017, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.

9. Nel caso in cui, alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. siano tuttora in corso procedure concorsuali per l'assunzione di personale nei profili professionali con accesso nella posizione economica D3, secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene nei suddetti profili della categoria D. Successivamente, si applica quanto previsto dal comma 5.

10. La disciplina di cui al comma 9 trova applicazione anche per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale a tempo determinato, secondo le previsioni dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017.

11. L'importo dell'assegno personale di cui al comma 8, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. del 9.5.2006.

12. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. è definitivamente disapplicata anche la disciplina:

- a) del previgente art. 3, comma 7, del C.C.N.L. del 31.3.1999;
- b) dell'art.13 del C.C.N.L. del 31.3.1999;
- c) dell'art.15 del C.C.N.L. del 31.3.1999; d) dell'art. 9 del C.C.N.L. del 9.5.2006.

Art. 13

Area delle posizioni organizzative

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, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica:

- a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
- b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e all'art.10 del C.C.N.L. del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L.

Art. 14

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 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. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella 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 valutazione negativa della performance individuale.

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 al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. 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 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. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli

stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

Art. 16

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali 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 informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente C.C.N.L.

Art. 17

Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

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 dall'art. 13.

2. In materia di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa nell'ipotesi considerata nell'art. 13, comma 2, lett. a), trova applicazione, in via esclusiva, la disciplina della suddetta clausola contrattuale 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 D.Lgs. n. 267/2000.

3. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

4. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

5. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del C.C.N.L. del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

7. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 14.

Art. 18

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Art. 18-bis

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.

2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, saranno collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali di cui all'allegato A del C.C.N.L. del 31.3.1999, in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, agli stessi (connessi) richiesti.

3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi degli enti, questi ultimi individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, tenendo conto anche della normativa di settore.

4. Pertanto, tenuto conto del sistema di classificazione del personale di cui al C.C.N.L. del 31.3.1999, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali gli enti procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.

5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

a) Settore Comunicazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

b) Settore Informazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

6. In relazione ai propri fabbisogni, le amministrazioni potranno definire altresì profili per la categoria C, tenendo conto delle declaratorie previste per tale categoria.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

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) categoria e profilo professionale di inquadramento;
- d) posizione economica iniziale;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di lavoro;
- g) termine finale in caso di rapporto 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. È, 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.54.

5. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, 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, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. 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. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53.

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 20

Periodo di prova

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

- due mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;
- sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti categorie;

2. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima categoria e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.

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

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal C.C.N.L. 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. 38.

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

6. 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 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

7. 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.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

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

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.

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

Art. 21

Fascicolo personale

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

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

3. Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

CAPO II
ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

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

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27;
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23;
- c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25.

5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 26.

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

Art. 23
Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale

subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

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

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. del 9.5.2006.

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

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 24 **Reperibilità**

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 € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. 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. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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. Nella settimana in cui fruito del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. 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, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

Art. 25

Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 26

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006.

2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4.

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

CAPO III

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 27

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di

appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

CAPO IV **FERIE E FESTIVITÀ**

Art. 28

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

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 ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo

1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.

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 agli artt. 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.

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

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

13. 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. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

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

15. 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.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1, secondo alinea.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 36, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a 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 i termini di cui ai commi 14 e 15.

18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, 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. 10, comma 2, lett. c), del C.C.N.L. del 9.5.2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 10.

19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Art. 29

Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore

1. Le regioni, le agenzie e gli enti regionali possono prevedere, in via sperimentale, la fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste dal presente articolo.

2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:

- a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 2;
- b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 3;
- c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4;
- d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 28, comma 4.

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

4. Qualora le ferie siano fruito per l'intera giornata si determina una decurtazione dei monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.

5. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20 giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni. Trovano comunque applicazione le previsioni di cui all'art. 28, comma 12.

6. La presente disciplina ha carattere sperimentale ed è applicata su iniziativa degli enti interessati, previo confronto ai sensi dell'art. 5. Ad esito della sperimentazione, le parti di cui al presente C.C.N.L. valuteranno l'eventuale sua estensione agli altri enti del comparto.

Art. 30

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il

lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

CAPO V

PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 31

Permessi retribuiti

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;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retri-

buzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 32

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art. 33

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, secondo alinea. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma

4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 33-bis **Permessi brevi**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile 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 o responsabile 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 o dal responsabile.

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.

Art. 34 **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro – corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 – con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1.

Art. 35

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

- a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certi-

ficazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

Art. 36 **Assenze per malattia**

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 dipendente 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'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. 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.

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

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni 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 1 allegata al C.C.N.L. del 6.7.1995;

- 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;
- e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, 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.

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

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. 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'ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 37

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di compenso, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 36, comma 10 lettera a).

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavi-

ta intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

Art. 38

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art. 36, commi 1 e 2.

2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 36, comma 10, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella 1 allegata al C.C.N.L. del 6.7.1995.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 36, commi 1 e 2 e alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui all'art. 36, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella 1 allegata al C.C.N.L. del 6.7.1995.

5. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporta con le assenze per malattia di cui all'art. 36.

6. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 4, le ulteriori assenze non sono retribuite e trova applicazione quanto previsto dall'art. 36, commi 4 e 5.

7. Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, comma 2-ter della legge n. 48/2017.

Art. 39

Aspettativa per motivi familiari e personali

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

2. L' aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporta.

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

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

Art. 40

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

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

legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39, se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 41

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 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.

Art. 42

Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

Art. 43

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, 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 secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno

di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, 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 comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Art. 44

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

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

- a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 36; 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 ai sensi della legge n. 76/2016, 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.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 36.

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

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 36.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che

hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

Art. 45 **Diritto allo studio**

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

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

4. 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, paritarie 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.

5. Il personale di cui al presente articolo 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.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, 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.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 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.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono 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 sono considerati come aspettativa per motivi personali.

10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1, primo alinea.

Art. 46

Congedi per la formazione

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 la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, 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 svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

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

7. 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 comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 36 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 38.

8. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 47

Servizio militare

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D.Lgs. n. 66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

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

Art. 48 **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente C.C.N.L. riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 49 **Disapplicazioni**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

- a) art. 14 del C.C.N.L. del 6.7.1995 (Il contratto individuale di lavoro);
- b) art. 14 bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, introdotto dall'art. 3 del C.C.N.L. del 13.5.1996, come modificato dall'art. 20 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Periodo di prova);
- c) art. 17 del C.C.N.L. del 6.7.1995 (Orario di lavoro);
- d) art. 22 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Turnazioni);
- e) art. 23 del C.C.N.L. del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del C.C.N.L. del 5.10.2001 (Reperibilità);
- f) Servizio militare (art. 9 del C.C.N.L. del 14.9.2000);
- g) Congedi per la formazione (art. 16 del C.C.N.L. del 14.9.2000);
- h) Permessi retribuiti (art. 19 del C.C.N.L. del 6.7.1995);
- i) art.20 del C.C.N.L. del 6.7.1995 (Permessi brevi);
- l) art. 21 del C.C.N.L. del 6.7.1995, come modificato dall'art. 10 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e dall'art. 13 del C.C.N.L. del 5.10.2001 (Assenze per malattia);
- m) art. 22 del C.C.N.L. del 6.7.1995, come integrato dall'art. 10 bis del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);
- n) art. 21 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche);
- o) art. 17 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Congedi dei genitori);
- p) art. 18 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Congedi per eventi e cause particolari);
- q) art. 11 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Aspettativa per motivi personali);
- r) art. 12 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio);
- s) art. 13 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge);
- t) art. 14 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Cumulo di aspettative);
- u) art. 15 del C.C.N.L. del 14.9.2000 (Diritto allo studio).

CAPO VI **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 49-bis **Principi generali e finalità della formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 49-ter

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente C.C.N.L., comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere

individuare considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

5. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, 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. 52 del D.Lgs. n.165/2001 e dell'art.8 del C.C.N.L. del 14.9.2000 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata 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 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

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

10. 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, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;
- f) progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi. Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 51

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito

per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 28 comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando – in quanto compatibili – i criteri stabiliti dall'art. 36 del presente C.C.N.L., si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 36 comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36;
- d) 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. 31, comma 2;
- e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
 - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 32;
 - permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 31, comma 1, primo alinea;
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 35;
 - permessi per lutto di cui, all'art. 31 comma 1, secondo alinea.
- f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
- g) 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, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. 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. 20, 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. 20 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

3. 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 comma 5 dell'art. 19, 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.

4. In tutti i casi in cui il presente C.C.N.L. prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 50 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguata-

mente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D.Lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o presso Unioni di comuni con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

CAPO II

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 52

Contratto di somministrazione

1. Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3.

3. Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- d) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- e) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- f) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale.

4. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale dei profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

6. L'ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n. 300/1970.

7. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

8. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso gli enti utilizzatori, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

9. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6 sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

10. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

CAPO III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 53

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni 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 ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. 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.

3. 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.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

9. Qua ora il numro delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, 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. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

13. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

14. 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 e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 54

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

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) 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) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore

giornata concordata preventivamente con l'ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 55

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

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, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare 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. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del C.C.N.L. del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 ed all'art.38 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

9. 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 dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed

i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale 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.

10. 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 spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

11. 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.

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

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. 81/2015.

Art. 56

Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

- a) art. 4 del C.C.N.L. del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 C.C.N.L. del 22.1.2004;
- b) art. 5 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- c) art.6 del C.C.N.L. del 14.9.2000, come integrato dall'art. 15 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- d) art. 7 del C.C.N.L. del 14.9.2000).

TITOLO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 56-bis

Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano al personale della polizia locale.

Art. 56-ter

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L.

Art. 56-quater **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 56-quinquies **Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L.

Art. 56-sexies **Indennità di funzione**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel ri-

spetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L.

TITOLO VII

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 57

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascun ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente 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 contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente 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 dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
- 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 lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 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;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai 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 nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo 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, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;
- 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 stesso 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, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Art. 58 **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale, con le modalità di cui al comma 4;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

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

7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall' art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 59 **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, 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'amministrazione, 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) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. 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.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. a) del d.lgs n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- 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;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 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 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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 dis-servizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 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) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'ente e agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) 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;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'ente agli utenti o a terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c), da f bis) fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.Lgs.n.165/ 2001;
- b) recidiva nel biennio nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;

- g) violazione dei doveri e degli obblighi 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;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;
2. senza preavviso per:
- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62;
- c) 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;
- d) commissione in genere – anche nei confronti di terzi – di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
- per i delitti indicati dall'art.7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs.n.235/2012;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n.97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese 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.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti 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. 57, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente C.C.N.L., il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del C.C.N.L. e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 60

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare 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 della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

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

4. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione nei suoi confronti determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

Art. 61

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato 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 o questa sia comunque cessata, qualora l'ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs.n.165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 62.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, 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. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 62 del presente contratto.

6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 9, punto 2, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 59, comma 9, punto 2, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed 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. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 62, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 59, comma 9, punto 2.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio, o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 62, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art.55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 62

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001,

qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l'imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, 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 i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 59, comma 9, punto 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il “fatto non sussiste” o che “l'imputato non lo ha commesso” oppure “non costituisce illecito penale” o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso 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 ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 63

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 64 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 2 del C.C.N.L. sottoscritto il 31.7.2009 del biennio economico 2008-2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella B.

3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C. Nella medesima tabella è altresì prevista, con la stessa decorrenza, in corrispondenza delle categorie A, B, C, e D, una ulteriore posizione, a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 67.

Art. 65 Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del C.C.N.L., gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 64 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, le misure degli incrementi di cui all'art.

64 (Incrementi degli stipendi tabellari) 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., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare di cui all'art. 29, commi 3 e 4, e di cui all'art. 30, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 66
Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 64 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata Tabella D un elemento perequativo un tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella medesima Tabella D, per dieci mensilità, per il solo periodo 1.3.2018 – 31.12.2018, in relazione al servizio prestato in detto periodo. La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 65, comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo ed il numero di mensilità indicati al comma 1.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Art. 67
Fondo risorse decentrate: costituzione

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno 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; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
- h) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4;
- i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).
- j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
- k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

5. Gli enti possono destinare apposite risorse:

- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere

obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo.

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

8. Ai sensi dell'art. 23, comma 4 del D.Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane individuate ai sensi del citato art. 23, comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del medesimo decreto legislativo, l'ammontare della componente variabile del presente Fondo, costituita dalle risorse di cui al comma 3, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente stabile, costituita dalle risorse di cui ai commi 1 e 2. Tale percentuale è individuata secondo le modalità e le procedure indicate dal ripetuto art. 23, comma 4.

9. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D.Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8 nonché l'eventuale estensione ad altre amministrazioni pubbliche, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

10. Ai fini dello stanziamento di cui al comma 5, lett. b), le Camere di commercio, ivi comprese quelle risultanti dalla fusione di più Enti, possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D.Lgs. n. 219/2016.

11. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Art. 68

Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del

6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70- ter;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 70

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Art. 70-bis

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;

- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L.

Art. 70-ter **Compensi ISTAT**

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

Art. 70-quater **Indennità per il personale addetto alle case da gioco**

1. Al personale dipendente degli enti locali che svolge servizio di vigilanza presso i locali delle case da gioco, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti, è riconosciuta una indennità di funzione il cui importo è definito in sede di contrattazione integrativa.

2. L'indennità di cui al comma 1, che ha natura di trattamento accessorio, non è assorbita dalla retribuzione di posizione e di risultato per il personale eventualmente incaricato di posizione organizzativa.

3. Gli oneri concernenti l'erogazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo trovano copertura nelle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lett. i).

Art. 70-quinquies **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

- a) 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 ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 70-sexies

Fondo risorse decentrate presso le Unioni di Comuni

1. Ferma restando la disciplina generale in materia di Fondo Risorse Decentrate, le Unioni di Comuni, possono adeguare i propri fondi risorse decentrate in attuazione di quanto previsto dall'art. 67, comma 2, lett. e) e comma 3, lett. k), a seguito del trasferimento di personale dai Comuni aderenti, con le specificazioni ed integrazioni previste dai commi seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 56/2014, in caso di trasferimento di personale dai comuni all'Unione, confluiscono nella componente stabile del Fondo dell'Unione le risorse stabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto, ivi comprese quelle di cui all'art. 68, comma 1. Il fondo di parte stabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

3. Ai sensi della medesima disposizione di legge di cui al comma 2, confluiscono inoltre nel Fondo dell'Unione, limitatamente ai mesi residui dell'anno in cui avviene il trasferimento, le risorse variabili destinate ai trattamenti economici del personale trasferito, con il contratto integrativo dell'anno precedente o, in mancanza, con l'ultimo sottoscritto. Il fondo di parte variabile degli enti di provenienza è ridotto di un importo corrispondente.

4. Sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra l'Unione e gli enti che trasferiscono personale in merito all'entità delle risorse che confluiscono nel Fondo dell'Unione e che riducono in misura corrispondente i Fondi degli enti, fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nel caso di assegnazione temporanea di personale in posizione di comando.

Art. 70-septies

Disposizioni per il personale delle categorie A e B

1. È 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 dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. del 16.7.1996.

Art. 70-octies

Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui all'art. 41, comma 12, del C.C.N.L. del

14.9.2000, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

Art. 71

Disapplicazioni

1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti C.C.N.L., che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

Art. 72
Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di – ovvero adesione a – un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.

Art. 73
Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Tabella A
Incrementi mensili dello stipendio tabellare
 (Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità)

Categoria	Dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1 marzo 2018 ⁽²⁾	Elemento Perequativo⁽³⁾ 1.3.2018-31.12.2018
D6	10,40	31,40	90,30	2,00
D5	9,70	29,40	84,50	2,00
D4	9,30	28,10	80,90	6,00
D3	8,90	26,90	77,60	9,00
D2	8,10	24,60	70,80	16,00
D1	7,70	23,40	67,50	19,00
C5	8,00	24,30	69,80	17,00
C4	7,70	23,40	67,30	18,00
C3	7,50	22,70	65,30	20,00
C2	7,30	22,10	63,50	22,00
C1	7,10	21,50	62,00	23,00
B7	7,30	22,00	63,40	22,00
B6	7,00	21,20	61,00	23,00
B5	6,90	20,80	60,00	23,00
B4	6,80	20,50	59,00	24,00
B3	6,70	20,20	58,10	24,00

- segue -

Categoria	Dal 1 gennaio 2016	Rideterminato dal 1 gennaio 2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1 marzo 2018 ⁽²⁾	Elemento Perequativo⁽³⁾ 1.3.2018-31.12.2018
B2	6,40	19,40	55,90	26,00
B1	6,30	19,10	55,00	27,00
A5	6,40	19,40	55,90	26,00
A4	6,30	19,00	54,80	27,00
A3	6,20	18,70	53,80	28,00
A2	6,00	18,30	52,70	29,00
A1	6,00	18,10	52,00	29,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016
(2) Il valore a decorrere dal 1.2.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017
(3) Valori in euro mensili da corrispondere nel periodo 1.3.2018 / 31.12.2018

Tabella B

Nuovo stipendio tabellare

(Valori in euro da corrispondere per 12 mensilità cui si aggiunge la 13 mensilità)

Categoria	Dal 1 gennaio 2016	Dal 1 gennaio 2017	Dal 1 marzo 2018
D6	28.467,52	28.719,52	29.426,32
D5	26.627,26	26.863,66	27.524,86
D4	25.489,36	25.714,96	26.348,56
D3	24.444,94	24.660,94	25.269,34
D2	22.301,09	22.499,09	23.053,49
D1	21.259,11	21.447,51	21.976,71
C5	21.997,32	22.192,92	22.738,92
C4	21.212,51	21.400,91	21.927,71
C3	20.562,62	20.745,02	21.256,22
C2	20.005,46	20.183,06	20.679,86
C1	19.539,35	19.712,15	20.198,15
B7	19.966,00	20.142,40	20.639,20
B6	19.227,58	19.397,98	19.875,58
B5	18.891,59	19.058,39	19.528,79
B4	18.578,21	18.742,61	19.204,61
B3	18.310,32	18.472,32	18.927,12
B2	17.608,41	17.764,41	18.202,41
B1	17.320,31	17.473,91	17.904,71
A5	17.616,45	17.772,45	18.210,45
A4	17.259,66	17.412,06	17.841,66
A3	16.958,76	17.108,76	17.529,96
A2	16.605,95	16.753,55	17.166,35
A1	16.386,57	16.531,77	16.938,57

Tabella C
Conglobamento dell'ivc decorrenza 2010 nello stipendio tabellare
(Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità)

Categoria	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
D7	---	---	31.138,84
D6	29.426,32	212,52	29.638,84
D5	27.524,86	198,84	27.723,70
D4	26.348,56	190,32	26.538,88
D3	25.269,34	182,52	25.451,86
D2	23.053,49	166,56	23.220,05
D1	21.976,71	158,76	22.135,47
C6	---	---	23.543,20
C5	22.738,92	164,28	22.903,20
C4	21.927,71	158,40	22.086,11
C3	21.256,22	153,60	21.409,82
C2	20.679,86	149,40	20.829,26
C1	20.198,15	145,92	20.344,07
B8	---	---	21.248,24
B7	20.639,20	149,04	20.788,24
B6	19.875,58	143,52	20.019,10
B5	19.528,79	141,12	19.669,91
B4	19.204,61	138,72	19.343,33
B3	18.927,12	136,68	19.063,80
B2	18.202,41	131,52	18.333,93
B1	17.904,71	129,36	18.034,07
A6	---	---	18.661,97
A5	18.210,45	131,52	18.341,97
A4	17.841,66	128,88	17.970,54
A3	17.529,96	126,60	17.656,56
A2	17.166,35	123,96	17.290,31
A1	16.938,57	122,40	17.060,97

Tabella D

Elemento perequativo	
Valori in euro mensili da corrispondere nel periodo 1.3.2018 – 31.12.2018	
Categoria	Dal 1.3.2018 al 31.12.2018
D6	2,00
D5	2,00
D4	6,00
D3	9,00
D2	16,00
D1	19,00
C5	17,00

- segue -

Elemento perequativo	
Valori in euro mensili da corrispondere nel periodo 1.3.2018 – 31.12.2018	
Categoria	Dal 1.3.2018 al 31.12.2018
C4	18,00
C3	20,00
C2	22,00
C1	23,00
B7	22,00
B6	23,00
B5	23,00
B4	24,00
B3	24,00
B2	26,00
B1	27,00
A5	26,00
A4	27,00
A3	28,00
A2	29,00
A1	29,00

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. n.95 convertito nella legge n.135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14.9.2012 e prot. 94806 del 9.11.2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6.8.2012 e prot. 40033 dell'8.10.2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Dichiarazione congiunta n. 3

A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al C.C.N.L. del 5.10.2001.

Dichiarazione congiunta n. 4

In relazione a quanto previsto dall'art. 56-sexies, comma 2, le parti procederanno al monitoraggio sull'applicazione della disciplina dell'indennità di funzione, al fine di verificare la effettiva corrispon-

denza tra le misure dell'indennità che saranno stabilite in contrattazione integrativa e le responsabilità connesse al grado rivestito. All'esito della verifica, valuteranno anche la possibilità di un adeguamento, nel prossimo C.C.N.L., del valore massimo della stessa.

Dichiarazione congiunta n. 5

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

Dichiarazione congiunta n. 6

Le parti concordano nel ritenere che, nell'ambito delle specifiche iniziative finalizzate al ripristino degli Uffici dei Giudici di Pace, ai sensi del D.M. 27.5.2016, gli enti locali interessati, in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito delle materie di cui all'art.7, comma 4, determinano anche le specifiche modalità di applicazione anche al personale assegnato ai suddetti uffici dei diversi istituti del trattamento economico accessorio previsto per la generalità degli altri lavoratori, tenendo conto delle particolari condizioni organizzative ed operative in cui lo stesso rende la propria prestazione.

Dichiarazione congiunta n. 7

In relazione a quanto previsto dall'art. 55, comma 9, le parti si danno reciprocamente atto che, nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, non sono soggetti al criterio della proporzionalità.

Dichiarazione congiunta n. 8

Con riferimento all'art. 19 (Istituzione di nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione), le parti del presente contratto, con l'intervento della FNSI ai fini di quanto previsto dall'art. 9, comma 5, della legge 7 giugno 2000, n. 150, convengono sull'opportunità di definire, in un'apposita sequenza contrattuale, una specifica regolazione di raccordo, anche ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che provveda a disciplinare l'applicazione della citata disposizione contrattuale nei confronti del personale al quale, in forza di specifiche, vigenti norme di legge regionale in materia, sia stata applicata una diversa disciplina contrattuale nazionale, seppure in via transitoria. In tale sede, potranno altresì essere affrontate le questioni relative alla flessibilità dell'orario di lavoro, all'autonomia professionale, alla previdenza complementare, all'adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti. Le parti si danno inoltre reciprocamente atto che, in sede di Commissione di cui all'art. 11, i profili di cui all'art. 19 potranno essere oggetto di ulteriore approfondimento finalizzato ad una eventuale revisione o specificazione del loro contenuto professionale.

C.C.N.L. del personale comparto regioni-autonomie locali biennio economico 2008-2009

stipulato il 31 luglio 2009

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L., 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 C.C.N.L.

TITOLO II

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 2

Stipendi tabellari

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella B allegata al C.C.N.L. dell' 11.4.2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, 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 categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegate tabelle B e C.

3. Sono confermati:

- a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- 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 C.C.N.L. del 22.1.2004 e dall'art.9, comma 1, del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- d) l'indennità di comparto, di cui all'art.33 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

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. 3

Effetti dei nuovi stipendi

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, relativa al biennio 2008 – 2009, le misure degli incrementi di cui all'art. 2, comma 1, ed all'allegata tabella A 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 e del C.C.N.L. 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 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.

Art. 4

Incrementi delle risorse decentrate

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 C.C.N.L. del 22.1.2004, 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 %;
- 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 C.C.N.L. del 22.1.2004, 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 C.C.N.L. del 22.1.2004, 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 C.C.N.L. del 22.1.2004.

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 decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell' art.31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004, 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 C.C.N.L. del 22.1.2004, 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 disestati 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%.

TITOLO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I

Art. 5

Principi in materia di compensi per la produttività

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del C.C.N.L. del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e 'alla conseguente necessità di valutare l'apPo110 partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Art. 6

Monitoraggio e verifiche

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 C.C.N.L.

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

Art. 7

Clausola di rinvio

1. Le parti, in considerazione del ritardo con il quale sono state avviate le trattative per il C.C.N.L. relativo al biennio economico 2008-2009, ritenendo prioritario concludere in tempi brevi la presente fase negoziale, si impegnano ad affrontare, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, le problematiche connesse all'eventuale revisione dei profili normativi dell'attuale regolamentazione del rapporto di lavoro e, in particolare, le seguenti materie:

- a) semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e nuova struttura della retribuzione;
- b) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- c) modalità attuative dell'art. 14 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- d) sistema di classificazione professionale, con prioritario e particolare riferimento ai profili indicati nell' art. 12 del C.C.N.L. del 22.1.2004 ed alle alte professionalità;
- e) modalità di utilizzo, negli enti privi di dirigenza, delle risorse accantonate in applicazione dell'art.32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, ove le stesse non siano già state impiegate per il finanziamento dell'istituzione delle alte professionalità;
- f) i profili di specifico interesse delle Regioni, non trattati nel presente C.C.N.L.;
- g) le problematiche connesse alla disciplina del turno;
- h) adattamento della disciplina contrattuale in materia di nuove tipologie di rapporto di lavoro alle riforme legislative intervenute in materia;
- i) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

Tabella A
Incrementi mensili dello stipendio tabellare
 (Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità)

Categoria	Dal 1 aprile 2008	Rideterminati dal 1 luglio 2008	Rideterminati dal 1 gennaio 2009
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
Nuovo stipendio tabellare
 (Valori in Euro in 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	16.884,36
A2	16.024,91	16.079,03	16.533,95
A1	15.804,33	15.857,85	16.314,57

Tabella C
Nuovo stipendio tabellare dal 1 gennaio 2009
 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria							
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	21.166,71	22.203,89	24.338,14	25.377,76	26.510,86	28.342,72	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
	19.454,15	19.917,86	20.472,62	21.120,11	21.901,32		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	17.244,71	17.531,61	18.229,92	18.496,61	18.808,79	19.143,58	19.878,40
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	16.314,57	16.533,95	16.884,36	17.184,06	17.539,65		

Differenziali di stipendio tabellare dal 1 gennaio 2009
 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria							
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,18	2.134,25 2.134,25	1.039,62	1.133,10	1.831,86	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
		463,71	554,76	647,49	781,21		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
		286,90	698,31 698,31	266,69	312,18	334,79	734,82
A	A1	A2	A3	A4	A5		
		219,38	350,41	299,70	355,59		

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, comma 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo C.C.N.L. al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dell'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del C.C.N.L. medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si danno atto che i principi ribaditi nell'art. 5 sono funzionali all'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, e sono applicati, in relazione all'erogazione dei soli compensi per produttività, anche con riferimento alle sotto indicate fattispecie di assenza:

- 1) permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001, n. 52;
- 2) assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001, n. 194;
- 3) permessi di cui alla L. 104/1992;
- 4) congedi di maternità e parentali di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- 5) permessi di cui all'art. 21, comma 2, del C.C.N.L. del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica.

Le parti si danno altresì atto che in materia di trattamento economico nei casi di assenza per malattia, di cui all'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, ai fini di una corretta applicazione si potrà fare riferimento alle circolari e note interpretative nel frattempo emanate.

Dichiarazione congiunta n. 3

In relazione alle previsioni dell'art. 6, le parti si danno reciprocamente atto che, alla loro scadenza, i contratti a termine attualmente in essere possono essere prorogati o rinnovati nel rispetto della vigente legislazione nazionale e regionale.

C.C.N.L. per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009 – biennio economico 2006-2007

stipulato l'11 aprile 2008

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

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 C.C.N.L. sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "enti", in servizio alla data dell'1.1.2006 o assunto successivamente.

2. Al personale delle IPAB, ancorché interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il C.C.N.L. 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 C.C.N.L., della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

4. 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.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti C.C.N.L.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. 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.

3. 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 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola sca-

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze 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.

7. 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 RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 3 Codice disciplinare

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;
- e) 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;
- e) 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;
- 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.

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. e) 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 C.C.N.L. del 14.9.2000 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:

- 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 e); 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, e), 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. e), 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 e) 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 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.

11. In sede di prima applicazione del presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L. e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. 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 6.7.1995, come modificato dall'art.25.1.2004.

13. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente C.C.N.L. sono disapplicate le disposizioni dell'art. 25 come sostituito dall'art.25 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 4

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. 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.

2. 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.

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 C.C.N.L. del 6.7.1995, come sostituito dall'art.24, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. del 22.1.2004.

4. 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.

5. 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.

6. L'applicazione della sanzione prevista dal Part. 3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. e) 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 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", 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. e) ed e) 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 C.C.N.L., con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni del Part.25, commi 8 e 9, del C.C.N.L. del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 5

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

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

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. e), 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 e) del D.Lgs. n. 267 del 2000.

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.

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 C.C.N.L. del 14.9.2000, 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, 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 e 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), 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 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. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 27 del C.C.N.L. del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

TITOLO III

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 6

Stipendi tabellari

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella A allegata al C.C.N.L. del 9.5.2006, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, 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 categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegate tabelle B e C.

3. Sono confermati:

- a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- 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 C.C.N.L. del 22.1.2004 e dall'art. 9, comma 1, del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- d) indennità di comparto, di cui all'art. 33 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 7

Effetti dei nuovi stipendi

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, relativa al biennio 2006 – 2007, le misure degli incrementi di cui all'art. 7, comma 1, ed all'allegata tabella A 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 ce. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e del C.C.N.L. del 14.9.2000, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 7, comma 1, e nella allegata tabella A 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.

Art. 8

Incrementi delle risorse decentrate

1. Gli enti, relativamente al biennio economico 2006-2007, in coerenza con il quadro normativo delineato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 27 dicembre 2006, n.296, integrano le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa nelle misure, con le modalità e nel rispetto delle condizioni e dei requisiti di seguito indicati. Le disposizioni del presente articolo non possono in alcun caso essere applicate dagli enti, in mancanza delle condizioni e dei requisiti previsti.

2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %.

3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, incrementano, dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo dello 0,3 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;
- b) fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.

4. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, i comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39 %, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004 fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

5. Le Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per il 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Camere di Commercio incrementano, con decorrenza dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004 nel rispetto delle condizioni e

dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: a), fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% ed il 26%; b). fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.

6. Le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35 %, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, incrementano, con decorrenza dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all' art. 31, comma 3, fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

7. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 fino ad un importo massimo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 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.

9. Le predette risorse sono finalizzate al miglioramento della produttività dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione delle professionalità e del merito, nell'ambito del 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.

Art. 9

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

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999, 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 C.C.N.L.

Art. 10

Clausola di rinvio

1. Le parti, in considerazione del ritardo con il quale sono state avviate le trattative per il C.C.N.L. relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, ritenendo prioritario concludere in tempi brevi la presente fase negoziale, si impegnano a disciplinare, in sede di rinnovo contrattuale per il biennio economico 2008-2009, le seguenti materie:

- a) attuazione dei principi e dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007 (Memorandum sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche siglato tra il Presidente del Consiglio dei Ministri, i Ministri per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, il Presidente dell'ANCI, il Presidente dell'UPI, il Presidente dell'UNCEM e le Organizzazioni Sindacali), per la parte demandata alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare;
- b) semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e nuova struttura della retribuzione;

- c) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- d) modalità attuative dell'art.14 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- e) sistema di classificazione professionale, con prioritario e particolare riferimento ai profili indicati nell'art.12 del C.C.N.L. del 22.1.2004 ed alle alte professionalità;
- f) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti congiuntamente dichiarano che il “monte salari”, espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del C.C.N.L. in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc.

Dichiarazione congiunta n. 2

Con riferimento alla disciplina dell'art. 9, le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della determinazione del numero minimo dei mesi utili per partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, devono essere considerati tutti i mesi di permanenza del lavoratore nella posizione economica in godimento, ivi compresi quelli maturati antecedentemente alla sottoscrizione del C.C.N.L.

Tabella A
Incrementi mensili dello stipendio tabellare
 (Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità)

Categoria	Dal 1 gennaio 2006	Rideterminati dal 1 febbraio 2007
D6	10,00	118,50
D5	9,40	103,80
D4	8,96	103,80
D3	8,56	103,80
D2	7,82	94,00
D1	7,42	94,00
C5	7,69	95,00
C4	7,41	92,00
C3	7,16	92,00
C2	6,95	91,00
C1	6,78	91,00
B7	6,93	92,00
B6	6,74	81,40
B5	6,61	81,40

- segue -

Categoria	Dal 1 gennaio 2006	Rideterminati dal 1 febbraio 2007
B4	6,49	81,40
B3	6,38	81,40
B2	6,15	77,00
B1	6,04	77,00
A5	6,18	74,00
A4	6,04	74,00
A3	5,92	74,00
A2	5,80	72,00
A1	5,72	72,00

Tabella B
Nuovo stipendio tabellare
(Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria	Dal 1 gennaio 2006	dal 1 febbraio 2007
D6	26.108,36	27.410,32
D5	24.532,05	25.664,86
D4	23.393,72	24.531,76
D3	22.349,30	23.492,14
D2	20.401,69	21.435,89
D1	19.359,72	20.398,71
C5	20.080,85	21.128,52
C4	19.341,84	20.356,91
C3	18.691,36	19.709,42
C2	18.150,91	19.159,46
C1	17.685,06	18.695,75
B7	18.094,39	19.115,20
B6	17.580,41	18.476,38
B5	17.244,07	18.141,59
B4	16.930,45	17.829,41
B3	16.662,53	17.562,72
B2	16.050,20	16.900,41
B1	15.761,98	16.613,51
A5	16.118,56	16.932,45
A4	15.761,33	16.576,86
A3	15.460,24	26.277,16
A2	15.149,20	15.943,55
A1	14.928,81	15.724,17

Tabella C
Nuovo stipendio tabellare dal 1 febbraio 2007
 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria							
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	20.398,71	21.435,89	23.492,14	24.531,76	25.664,86	27.410,32	
			23.492,14				
C	C1	C2	C3	C4	C5		
	18.695,75	19.159,46	19.709,42	20.356,91	21.128,52		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	16.613,51	16.900,41	15.562,72	17.829,41	18.141,59	18.476,38	19.115,20
			15.562,72				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	15.724,17	15.943,55	16.277,16	16.576,86	16.932,45		

Differenziali di stipendio tabellare dal 1 febbraio 2007
 (Valori in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria							
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,18	2.056,25	1.039,62	1.133,10	1.745,46	
			2.056,25				
C	C1	C2	C3	C4	C5		
		463,71	549,96	647,49	771,61		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
		286,90	662,31	266,69	312,18	334,79	638,82
			662,31				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
		219,38	333,61	299,70	355,59		

C.C.N.L. del personale comparto regioni-autonomie locali biennio economico 2004/2005

stipulato il 9 maggio 2006

TITOLI I PARTE ECONOMICA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale dipendente da tutti gli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2004 o assunto successivamente.

2. Il presente contratto collettivo si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti C.C.N.L.

CAPO II IL TRATTAMENTO

Art. 2

Stipendi tabellari

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella A allegata al C.C.N.L. del 22.1.2004, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.

2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui dello stipendio tabellare iniziale e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati a regime, con decorrenza dal 31.12.2005, secondo le indicazioni delle allegate tabelle B e C.

3. Sono confermati: la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 3 del C.C.N.L. del 5.10.2001, con le modifiche introdotte dall'art. 43 del C.C.N.L. del 22.1.2004, e dell'art. 5 del presente C.C.N.L., la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, ivi compreso quello previsto dall'art.29, comma 4, del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica, relativa al biennio 2004 – 2005, gli incrementi

di cui all'art. 2, comma 1, e all'allegata tabella A 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 e del C.C.N.L. 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 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.

Art. 4

Incrementi delle risorse decentrate

1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

2. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;
- b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.

3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, i comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004 fino ad un massimo dello 0,7 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

4. Le Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Camere di Commercio incrementano, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004 nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% ed il 26%;
- b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.

5. Le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, incrementano, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, fino ad un massimo dello 0,7% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal

31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. del 22.1.2004 con un importo massimo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. Con il C.C.N.L. relativo al quadriennio 2006-2009 saranno individuati specifici parametri finanziari anche per gli enti del presente comma.

7. Gli incrementi indicati nei commi 1, 2 e 3 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.

8. 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 2005.

Art. 5 **Tredicesima mensilità**

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 C.C.N.L. del 14.9.2000, come sostituito dall'art. 10 del presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L. del 31.3.1999 e dell'art. 10 del C.C.N.L. del 22.1.2004, 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 C.C.N.L. del 31.3.1999, 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 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 C.C.N.L. del 14.9.2000.

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. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 31.12.2006; da tale data sono disapplicate le disposizioni dell'art.3 del C.C.N.L. del 5.10.2001, con le modifiche introdotte dall'art. 43 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 6

Personale incaricato di posizioni organizzative

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 C.C.N.L. del 31.3.1999, 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.

Art. 7

Compensi per particolari responsabilità

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:“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 C.C.N.L. del 31.3.1999; 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 C.C.N.L. del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.”.

2. È disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art. 36, comma 1, del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 8

Disposizioni per il personale delle categorie A e B

1. È 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 C.C.N.L. del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. del 16.7.1996.

TITOLO II

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 9

Disposizioni in materia di inquadramento economico del personale

1. In caso di passaggio tra categorie nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art.3, comma 7, del C.C.N.L. del 31.3.1999, ai sensi dell'art.4 del medesimo C.C.N.L. del 31.3.1999, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.

2. L'importo dell'assegno personale di cui al comma 1, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. del 14.9.2000, come sostituito dall'art. 10 del presente C.C.N.L.

3. La disciplina del comma 2 trova applicazione solo per i passaggi tra categoria e l'acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, del C.C.N.L. del 31.3.1999 intervenuti successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente C.C.N.L.; dalla medesima data è disapplicata la disciplina dell'art.15, comma 2, del C.C.N.L. del 31.3.1999.

Art. 10

Nozione di retribuzione

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 C.C.N.L. del 22.1.2004;
- b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 29, comma 4, del C.C.N.L. del 22.1.2004 nonché dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 9, comma 1.
- 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^a 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 C.C.N.L. del 22.1.2004; 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999, 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 C.C.N.L. del 6.7.1995, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

6. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del C.C.N.L., quella dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.9.2000. Tutti i richiami alle previsioni dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.9.2000 contenuti nelle vigenti disposizioni contrattuali devono intendersi riferiti ai corrispondenti commi e lettere del presente articolo.

Art. 11

Incarico di vice-segretario

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.

Art. 12 **Termini di preavviso**

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.

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

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

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

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando: la retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c); l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante; il rateo della tredicesima mensilità maturato, in conformità alla disciplina dell'art. 5; l'indennità di comparto, di cui all'art.33 del C.C.N.L. del 22.1.2004; le altre voci retributive già considerate utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro, di cui all'art.49 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

10. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente C.C.N.L., quella dell'art. 39 del C.C.N.L. del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del C.C.N.L. del 13.5.1996, che dalla medesima data è disapplicato.

Art. 13 **Disposizioni in materia di buoni pasto**

1. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000, 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.

Art.14
Norma programmatica

1. Con la stipulazione del prossimo C.C.N.L. relativo al quadriennio normativo 2006-2009, gli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative degli enti dotati di personale con qualifica dirigenziale sono posti a carico del bilancio degli enti stessi; con il medesimo C.C.N.L. sarà disciplinata l'attuazione della presente norma.

Tabella A
Incrementi mensili della retribuzione tabellare
 (Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità)

Categoria	Dal 1 gennaio 2004	Dal 1 febbraio 2005	Dal 31 dicembre 2005
D6	45,35	58,43	17,03
D5	39,89	51,39	14,98
D4	39,89	51,39	14,98
D3	39,98	51,39	14,98
D2	35,63	45,90	13,38
D1	35,63	45,90	13,38
C5	36,37	46,85	13,65
C4	34,79	44,82	13,06
C3	34,79	44,82	13,06
C2	33,79	43,53	12,68
C1	33,79	43,53	12,68
B7	34,32	44,22	12,89
B6	30,87	39,77	11,59
B5	30,87	39,77	11,59
B4	30,87	39,77	11,59
B3	30,87	39,77	11,59
B2	29,13	37,52	10,93
B1	29,13	37,52	10,93
A5	29,43	37,91	11,05
A4	28,02	36,10	10,52
A3	28,02	36,10	10,52
A2	27,35	35,23	10,27
A1	27,35	35,23	10,27

Tabella B
Nuova retribuzione tabellare
 (Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria	Dal 1 gennaio 2004	Dal 1 febbraio 2005	Dal 31 dicembre 2005
D6	25.082,80	25.783,96	25.988,32
D5	23.662,82	24.239,50	24.419,26
D4	22.489,72	23.106,40	23.286,16
D3	21.450,10	22.066,78	22.246,54

- segue -

Categoria	Dal 1 gennaio 2004	Dal 1 febbraio 2005	Dal 31 dicembre 2005
D2	19.596,53	20.147,33	20.307,89
D1	18.559,35	19.110,15	19.270,71
C5	19.262,52	19.824,72	19.988,52
C4	18.558,35	19.096,19	19.252,91
C3	17.910,86	18.448,70	18.605,42
C2	17.392,94	17.915,30	18.067,46
C1	16.929,23	17.451,59	17.603,75
B7	17.325,88	17.856,52	18.011,20
B6	16.883,26	17.360,50	17.449,58
B5	16.548,47	17.025,71	17.164,79
B4	16.236,29	16.713,53	16.852,61
B3	15.969,60	16.446,84	16.585,92
B2	15.395,01	15.845,25	15.976,41
B1	15.108,11	15.558,35	15.689,51
A5	15.456,93	15.911,85	16.044,45
A4	15.129,42	15.562,62	15.688,86
A3	14.829,72	15.262,92	15.389,16
A2	14.533,55	14.956,31	15.079,55
A1	14.314,17	14.736,93	14.860,17

Tabella C
Nuova retribuzione tabellare dal 31 dicembre 2005
(Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria							
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	19.270,71	20.307,89	22.246,54	23.286,16	24.419,26	25.988,32	
			22.246,54				
C	C1	C2	C3	C4	C5		
	17.603,75	18.067,46	18.605,42	19.252,91	19.988,52		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	15.689,51	15.976,41	16.585,92	16.852,61	17.164,79	17.499,58	18.011,20
			16.585,92				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	14.860,17	15.079,55	15.389,16	15.688,86	16.044,45		

Tabella D
Nuova retribuzione tabellare dal 31 dicembre 2005
(Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria							
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,18	1.938,65	1.039,62	1.133,10	1.569,06	
			1.938,65				
C	C1	C2	C3	C4	C5		
		463,71	537,96	647,49	735,61		

- segue -

B	B1	B2 286,90	B3 609,51	B4 266,69	B5 312,18	B6 334,79	B7 511,62
			609,51				
A	A1	A2 219,38	A3 309,61	A4 299,70	A5 355,59		

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti dichiarano che gli incrementi delle risorse decentrate derivanti dalla corretta applicazione dell'art. 32, comma 2 e comma 7, in relazione alle finalità da quest'ultimo stabilite, del C.C.N.L. del 22.1.2004 sono confermati e restano definitivamente acquisiti nelle disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti congiuntamente dichiarano che, ai fini della valutazione della sussistenza dei parametri di cui all'art. 4, non sono valutate le spese del personale ex LSU stabilizzato presso gli enti del comparto, con contratto a termine o con contratto a tempo indeterminato, solo per la parte corrispondente ai contributi a tal fine previsti dalla vigente legislazione statale e regionale e fino a che questi siano erogati.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti prendono atto della circostanza che l'ampia formulazione dell'art. 1, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004 consente di ricomprendere nel suo ambito applicativo tutti i processi di trasformazione e riforma delle IPAB, anche quelli comportanti una trasformazione giuridica in senso privatistico della natura delle stesse.

Dichiarazione congiunta n. 4

Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, comma 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente C.C.N.L. al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1,D,1) o di accesso dall'esterno (B3,D3) è finanziato con le risorse nazionali del C.C.N.L. medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.



DICHIARAZIONE A VERBALE

Il Diccip (Snalecc, Fenal, Sulpm) sottoscrive il contratto delle Regioni e delle Autonomie Locali, biennio 2004-2005, anche se considera anacronistica la struttura del comparto stesso che va rivista alla luce del diverso rilievo costituzionale/istituzionale degli enti.

Si sottolinea in particolare la diversità di funzione tra il personale amministrativo degli enti territoriali, le funzioni del personale della polizia locale sempre più complesse e trasversali alle esigenze di più enti.

Non si può infine dimenticare la vocazione di servizio all'economia dei dipendenti delle Camere di Commercio e di tutti quegli enti del sistema camerale che versano oggi in una situazione di massima sperequazione, una vera giungla retributiva, pur svolgendo le medesime funzioni e percependo il proprio trattamento economico dalla stessa fonte, il bilancio camerale.



Dipartimento Camera di Commercio - Autonome Locali - Polizza Municipale
S.N.A.L.C.C. - Fe.N.A.L. - S.U.L.P.M.



CONFEDERAZIONE SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

DICHIARAZIONE A VERBALE

La chiusura del biennio economico 2004-2005 per l'ennesima volta non ha affrontato il tema dell'indennità dovuta al personale delle Camere di Commercio che, unico nella storia dell'impiego pubblico e privato, ha visto ridotto il proprio trattamento economico del 16% a fronte di un conclamato e vantato (da parte degli enti) marcato aumento della produttività.

La sperequazione retributiva colpisce soprattutto i nuovi assunti, che non si può dimenticare, costituiscono il futuro degli enti.

C.C.N.L. quadriennio 2002/2005 per la parte normativa e biennio 2002/2003 per la parte economica

stipulato il 22 gennaio 2004

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il 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 indicate dall'art. 10, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002, di seguito denominati "enti".

2. Al personale delle IPAB, ancorché interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il C.C.N.L. 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 C.C.N.L., della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

4. 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.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. 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.

3. 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 2.

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

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se

successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze 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.

7. 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 E PARTECIPAZIONE

CAPO I

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Conferma sistema relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal C.C.N.L. dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli. 2. Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1, comma 2 e 3, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 4

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il testo dell'art. 5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente: "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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L., 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, 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. 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.

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."

Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. Il testo dell'art. 6 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente: "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 C.C.N.L., 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;
- 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;
- 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."

Art. 6

Concertazione

1. Il testo dell'art. 8 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente: "1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7, 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 C.C.N.L. del 31.3.1999 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."

Art. 7

Relazioni sindacali delle unioni di comuni

1. Le relazioni sindacali delle unioni di comuni sono disciplinate dal titolo secondo del C.C.N.L. dell'1.4.1999 con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso C.C.N.L. 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.

CAPO II

FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 8

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

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

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli

e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente C.C.N.L. e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento.

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 9

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

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.

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. È disapplicata la disciplina dell'art. 13 del C.C.N.L. del 6.7.1995.

TITOLO III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 10

Valorizzazione delle alte professionalità

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 C.C.N.L. del 31.3.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 9, 10, e 11 del medesimo C.C.N.L. 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;
- 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, 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.

Art. 11

Posizioni organizzative e tempo parziale

1. All'art. 4 del C.C.N.L. del 14.9.2000, dopo il comma 2 è inserito il seguente: "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".

Art. 12

Commissione paritetica per il sistema di classificazione

1. Al fine di promuovere, nell'ambito della vigenza del presente accordo contrattuale, un migliore e più efficace riconoscimento della professionalità dei dipendenti volto ad una valorizzazione della risorsa umana intesa come concreto strumento per gestire e sostenere i processi di riforma e di ammodernamento dei sistemi organizzativi degli enti, è istituita, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., una Commissione Paritetica ARAN e Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. e con la partecipazione del Presidente del Comitato di Settore, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare devono:

- ricomporre i processi lavorativi attraverso un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione ai nuovi compiti, funzioni e poteri degli Enti conseguenti ai processi di riforma istituzionali già avvenuti, nonché alle indicazioni di legge per l'istituzione di nuovi profili professionali in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso all'impiego;

- dare attuazione ai contenuti dell'art 24 del C.C.N.L. 5/10/2001 per le professioni sanitarie operanti nelle IPAB; per il personale docente delle scuole e delle istituzioni scolastiche e della formazione; per il personale educativo degli asili nido; per gli ufficiali dello stato civile e dell'anagrafe; per gli addetti alla comunicazione ed alla informazione;
- perfezionare la clausola sulle selezioni verticali tra categorie e chiarire i punti intermedi di accesso sulle posizioni B3 e D3;
- rivisitare i profili professionali alla luce di nuove competenze e professionalità. Eventuali decisioni della Commissione, per la parte sindacale, sono adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

CAPO II

DISPOSIZIONE PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art. 13

Gestione delle risorse umane

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 disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del presente contratto.

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) la corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f)

del C.C.N.L. dell'1.4.1999 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 C.C.N.L. del 31.3.1999; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. del 14.9.2000.

Art. 14

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

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 C.C.N.L. 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.

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.

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 31.

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 C.C.N.L. del 31.3.1999.

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 C.C.N.L. del 14.9.2000.

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.

Art. 15

Posizioni organizzative apicali

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 C.C.N.L. del 31.3.1999.

CAPO III

DISPOSIZIONI PER L'AREA DI VIGILANZA E DELLA POLIZIA LOCALE

Premessa

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;
- il 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 progressioni verticali di cui all'art. 4 del C.C.N.L. del 31.3.1999, 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.

Art. 16

Indennità del personale dell'area di vigilanza

1. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995 per 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'art. 5 della legge n. 65/1986, è incrementata di € 25 lor-

di mensili per 12 mensilità ed è rideterminata 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 C.C.N.L. del 6.7.1995 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di 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.

Art. 17

Prestazioni assistenziali e previdenziali

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 C.C.N.L. del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

Art. 18

Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero

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.

CAPO IV

DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19

Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali 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 informazioni 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.

Art. 20

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

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 C.C.N.L. del 14.9.2000, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 21

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. All'art. 27 ter, comma 1, del C.C.N.L. del 6.7.1995, la lett. a) è sostituita come segue: "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"

TITOLO IV

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 22

Clausola generale

1. È confermata la disciplina contenuta nel capo V del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

Art. 23

Modifiche all'art. 23 (Doveri del dipendente) del C.C.N.L. del 6 luglio 1995

1. Al testo dell'art. 23 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:
- la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";
 - al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato";
 - al comma 3, lettera d), le parole "della legge 4 gennaio 1968, n.15" vengono sostituite con "al D.P.R. del 28 dicembre 2000 n. 445" (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);
 - al comma 3, lettera r), dopo le parole "interessi finanziari o non finanziari propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

Art. 24

Modifiche all'art. 24 (Sanzioni e procedure disciplinari) del C.C.N.L. 6 luglio 1995

1. Al testo dell'art. 24 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:
- Il comma 1 è sostituito dal seguente comma: "1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:**
 - rimprovero verbale;
 - rimprovero scritto (censura);
 - multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
 - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
 - sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - licenziamento con preavviso;
 - licenziamento senza preavviso."
 - Il comma 2 è sostituito dal seguente comma:**

"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:

b) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;

c) 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.”

c) il comma 4 è sostituito dal seguente comma: “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.”

d) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma 4 bis:

“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.”

e) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 9 bis:

“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”.

Art. 25

Codice disciplinare

1. Il testo dell’art. 25 (codice disciplinare) del C.C.N.L. del 6.7.1995 è sostituito dal seguente: “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;
- 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 con vie di fatto 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; 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 C.C.N.L. del 14.9.2000 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:

- 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.

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 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.

Art. 26

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Dopo l'art. 25 del C.C.N.L. del 6.7.1995, come sostituito dal precedente articolo, è aggiunto l'art. 25 bis "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale":

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

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 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.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2.

4. 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.

5. 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.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 25 (codice disciplinare), 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 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 pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" 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, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 cpp, pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7.

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. 25 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e), 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. “

Art. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il testo dell'art. 27 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del C.C.N.L. del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:

“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. 25 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

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 l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992; per le medesime finalità, nei confronti del personale degli enti locali trova applicazione la disciplina degli 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.

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. 25-bis in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

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 C.C.N.L. del 14.9.2000, 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, ai sensi dell'art. 25 bis, commi 7 e 8, 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. 25 bis, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso 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.

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

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Art. 28

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto, sono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro avvio con la notifica della contestazione.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano – qualora più favorevoli – le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, senza le modifiche apportate dal presente contratto.

3. In sede di prima applicazione del presente C.C.N.L., il codice disciplinare di cui all'art. 25 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 C.C.N.L. e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente C.C.N.L. e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 29

Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati, tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27.12.2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5%.

2. 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 C.C.N.L. 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.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella C allegata al C.C.N.L. 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 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 C.C.N.L. del 14.9.2000.

5. 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.

6. Sono confermati: la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 3 del C.C.N.L. del 5.10.2001, la retribuzione individuale di anzianità e gli altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

Art. 30

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2002-2003, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 29, hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza; agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 e del C.C.N.L. del 14.9.2000 gli incrementi dei valori delle posizioni iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti dall'art. 29, comma 2, e dalle allegate tabelle B e C, 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.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 29, comma 3, del presente C.C.N.L., non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Art. 31

Disciplina delle "risorse decentrate"

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, 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; 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 5.10.2001. 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999, 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001, art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente C.C.N.L.

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Art. 32

Incrementi delle risorse decentrate

1. 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.

2. 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.

3. **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;

4. **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.

5. **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.

6. 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.

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

8. Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali disestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. È 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 C.C.N.L. del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. del 16.7.1996.

10. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 5.10.2001.

Art. 33

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

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 C.C.N.L.;
- 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;
- 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.

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) 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.

Art. 34

Finanziamento delle progressioni orizzontali

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 C.C.N.L. del 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.

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, 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. È disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 35

Integrazione delle posizioni economiche

1. Con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal C.C.N.L. 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 C.C.N.L.

2. I criteri di riferimento da utilizzare per le selezioni sono quelli già indicati nell'art. 5, comma 2, lett. a) 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.

CAPO II

COMPENSI, INDENNITÀ E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

Art. 36

Modifiche all'art. 17 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

1. ^(a) Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera: 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.

^(a) Comma disapplicato dal C.C.N.L. 2004/2005 del 9-5-2006.

Art. 37

Compensi per produttività

1. L'art. 18 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 è sostituito dal seguente: "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) 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 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 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."

Art. 38

Personale distaccato alle associazioni degli enti

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 C.C.N.L. del 14.9.2000 ivi compresa la tredicesima mensilità e la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33; i relativi oneri sono confermati a carico dell'ente di appartenenza.

Art. 39

Dipendenti in distacco sindacale

1. Il comma 1 dell'art. 47 del C.C.N.L. del 14.9.2000, relativo alla tutela del trattamento economico del personale in distacco sindacale, è completato, prima del punto, con la seguente disciplina: "ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33."

2. Il comma 2 dell'art. 47 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è integrato come segue: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

Art. 40

Straordinario per calamità naturali

1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle 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.

Art. 41
Indennità di rischio

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.

Art. 42
Benefici economici per gli invalidi per servizio

1. L'art. 50 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è integrato come segue: "2. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale che abbia conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato o, eventualmente, dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni, e il trattamento economico da prendere a base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio."

Art. 43
Tredicesima mensilità

1. Il comma 5 dell'art. 3, del C.C.N.L. del 5.10.2001 è così sostituito: "Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per ogni giorno di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero."

CAPO III
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 44
Disposizioni per il personale dell'Agenzia nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali

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 C.C.N.L. del 31.3.1999.

2. Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 del presente C.C.N.L., presso l'Agenzia, sono costituite da quelle già destinate nell'anno 2003 alla contrattazione decentrata integrativa secondo la disciplina del C.C.N.L. precedentemente applicato e sono integrate con le modalità stabilite dall'art. 32 del presente C.C.N.L., secondo le decorrenze ivi previste.

Art. 45
Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente C.C.N.L., 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. È, in via esemplificativa, confermata la disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. del 6.7.1995 sull'orario di lavoro

e sulla relativa quantificazione in 36 ore settimanali; dell'art. 18 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 e gli artt. 22, 23, 24 e 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

2. È confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art. 23 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, 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.

Art. 46

Personale addetto alle case da gioco

1. Al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco si applicano i benefici economici derivanti dal presente contratto. È, 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.

Art. 47

Personale dipendente dal comune di Campione d'Italia

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.

Tabella A

Indennità mensili della retribuzione tabellare

(Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità)

Categoria	Dal 1-1-2002	Dal 1-1-2003
D5	50,82	56,46
D4	48,33	53,70
D3	46,05	51,16
D2	42,09	46,77
D4	39,80	44,40
C4	39,83	44,26
C3	38,41	42,68
C2	37,30	41,44
C1	36,50	40,61
B6	36,26	40,29
B5	35,52	39,47
B4	34,84	38,71
B3	34,30	38,20
B2	33,03	36,71
B1	32,60	36,30
A4	32,48	36,09
A3	31,82	35,36
A2	31,19	34,66
A1	30,90	34,40

Tabella B
Nuova retribuzione tabellare

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

Categoria	Tabellare al 1-12-2002	Tabellare al 1-1-2003	Indennità integrativa speciale al 1-1-2003(1)	Nuovo tabellare al 1-1-2003(2)
D6	-	-	-	24.538,60
D5	16.010,58	16.688,10	6.456,03	23.144,14
D4	14.910,61	15.555,01	6.456,03	22.011,04
D3	13.901,46	14.515,38	6.456,03	20.971,42
D2	12.151,70	12.712,94	6.456,03	19.168,97
D1	11.142,95	11.675,75	6.456,03	18.131,79
C5	-	-	-	18.826,08
C4	11.228,53	11.759,65	6.381,22	18.140,87
C3	10.600,00	11.112,16	6.381,22	17.493,38
C2	10.108,96	10.606,24	6.381,22	16.987,46
C1	9.655,21	10.142,53	6.381,22	16.523,75
B7	-	-	-	16.914,04
B6	9.745,80	10.229,28	6.283,54	16.512,82
B5	9.420,85	9.894,49	6.283,54	16.718,03
B4	9.117,80	9.582,32	6.283,54	15.865,85
B3	8.857,22	9.315,62	6.283,54	15.599,16
B2	8.231,39	8.761,91	6.283,54	15.045,45
B1	8.039,41	8.475,01	6.283,54	14.758,55
A5	-	-	-	15.103,77
A4	8.115,96	8.549,04	6.244,15	14.793,18
A3	7.825,02	8.249,34	6.244,15	14.493,48
A2	7.545,28	7.961,20	6.244,15	14.205,35
A1	7.329,02	7.741,82	6.244,15	13.985,97

(1) Per la categoria B e D l'Indennità Integrativa Speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

(2) Il valore a decorrere dal 1-1-2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare dal 1-1-2003⁽¹⁾

(Valore in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	18.131,79	19.168,97	20.971,42	22.011,04	23.144,14	24.538,60	
Categoria C	C1	C2	C3	C4	C5		
	16.523,75	16.987,46	17.493,38	18.140,87	18.826,08		
Categoria B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	14.758,55	15.045,45	15.599,16	15.865,85	16.178,03	16.512,82	16.914,04
Categoria A	A1	A2	A3	A4	A5		
	13.985,97	14.205,35	14.493,48	14.793,18	15.103,77		

(1) Il valore a decorrere dal 1-1-2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale

Differenziali di stipendio tabellare dal 1-1-2003
(Valore in Euro in 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità)

Categoria D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,19	1.802,44				
Categoria C	C1	C2	C3	C4	C5		
		463,71	505,92				
Categoria B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
		286,90	553,71				
Categoria A	A1	A2	A3	A4	A5		
		219,38	288,13	299,70	310,59		

Tabella D
Indennità di comporto
(Valore in Euro da corrispondere per 12 mensilità)

Categoria	Dal 1-1-2002 (1)	Quota derivante dalle risorse Decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31-12-2003 (4)
		Dal 1-1-2003 (2)	Dal 31-12-2003 (2)	
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

Nota a verbale dell'ARAN

Con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 30, comma 3, si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura della indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini della indennità premio di fine servizio.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano nell'affermare che le iniziative selettive degli enti per favorire lo sviluppo professionale del personale attraverso i passaggi interni alla categoria superiore, sono tutte riconducibili alla disciplina dell'art. 4 del C.C.N.L. del 31.3.1999.

Le diverse espressioni utilizzate come: concorsi interni, selezioni interne, passaggi interni, ecc, sono da ritenere come equivalenti anche quando dovessero riguardare la copertura di posti caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno. La espressione formalmente corretta deve essere individuata in quella utilizzata nella rubrica del citato art. 4: "progressione verticale nel sistema di classificazione". Le parti concordano anche nel ritenere che la regolazione e la attuazione delle "progressioni verticali" debbano essere ricomprese nella attività di gestione di diritto comune secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti collettivi di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse uma-

ne" affidate alla competenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante adozione di atti di diritto comune, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal sistema delle relazioni sindacali.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti assumo l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., il confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano sull'opportunità di sensibilizzare gli enti del comparto affinché adottino tutte le iniziative, nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'art.10, comma 7, del CCNQ del 7.8.1998, affinché i diversi livelli di relazioni sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti concordano sulla necessità che le unioni di comuni, come entità istituzionali autonome, diano piena attuazione alla disciplina del CCNQ del 7.8.1998 in particolare per gli aspetti relativi alla quantificazione e utilizzazione del monte ore dei permessi sindacali di ente.

Dichiarazione congiunta n. 6

Le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale assunto con rapporto a termine, sulla base di fonti legislative speciali nazionali o regionali, gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbano trovare copertura nelle risorse assegnate dalle predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio degli enti interessati nel rispetto dei relativi equilibri e a condizione che sussista la necessaria capacità di spesa.

Dichiarazione congiunta n. 7

Le parti confermano l'impegno comune ad assumere ogni utile iniziativa per definire consensualmente la disciplina relativa alla istituzione del fondo per la previdenza complementare per il personale dei comparti delle regioni e delle autonomie locali e del servizio sanitario nazionale.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti condividono l'esigenza di garantire parità di equilibrio economico nei confronti dei dipendenti impegnati sulle medesime posizioni di lavoro e con analoghe professionalità. A tal fine assumono l'impegno di valutare la praticabilità di soluzioni perequative del trattamento economico in atto, anche in sede dei prossimi rinnovi contrattuali, perché si pervenga al conseguimento del risultato condiviso, con la necessaria gradualità.

Dichiarazione congiunta n. 9

Con riferimento alla disciplina dell'art. 5, le parti concordano nel ritenere che la eventuale iniziativa riconosciuta alle "associazioni nazionali rappresentative degli enti" per la attivazione della contrattazione decentrata territoriale, deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle medesime associazioni nazionali, ove esistenti e operative.

Dichiarazione congiunta n. 10

Le parti concordano nell'affermare che la disciplina complessiva dell'art. 14 (personale distaccato a tempo parziale) intende offrire agli enti interessati una regolazione uniforme ed innovativa relativamente alla utilizzazione del personale cosiddetto "a scavalco" che viene praticata da tempo e in via di fatto in modo particolare dagli enti di ridotte dimensioni demografiche. Il predetto articolo prende in considerazione, quindi, disciplinandola compiutamente, la condizione dei lavoratori che, fermo restando la unitarietà e la unicità del rapporto di lavoro, sono legittimati a rendere le proprie prestazioni lavorative, ordinarie e straordinarie, a favore di due datori di lavoro. La disciplina dell'art. 14 non trova applicazione nei casi in cui un dipendente sia autorizzato a svolgere incarichi esterni ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Dichiarazione congiunta n. 11

Con riferimento al contenuto dell'art. 14, comma 7, le parti prendono atto che la espressione secondo la quale "i relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza", per gli effetti relativi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, non ha inteso in alcun modo innovare la attuale disciplina sul finanziamento delle stesse posizioni organizzative che resta confermata secondo le vigenti previsioni dall'art. 11 del C.C.N.L. del 31.3.1999 (per gli enti senza dirigenza) e dall'art. 17, comma 2, lett. c) (per gli enti con dirigenza).

Dichiarazione congiunta n. 12

Con riferimento al contenuto dell'art. 15, le parti concordano nell'affermare che la disciplina ivi prevista ha come destinatari tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali che non abbiano personale con qualifica dirigenziale.

Dichiarazione congiunta n. 13

Con riferimento alla disciplina dell'art. 19, le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore. Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore.

Dichiarazione congiunta n. 14

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente C.C.N.L. al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del C.C.N.L. medesimo e quindi è anch'esso a carico dei

bilanci degli enti. Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1 corrisponde alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili ed è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'art. 17 del C.C.N.L. dell'1.4.1999. Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (comma 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile.

Dichiarazione congiunta n. 15

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 4, le parti concordano nel ritenere che il termine "attualmente" debba essere riferito alla data di sottoscrizione definitiva del C.C.N.L. L'assegno ad personam, pertanto, per il differenziale di I.I.S. deve essere riconosciuto a tutto il personale in servizio alla predetta data che avesse comunque acquisito il valore superiore della I.I.S. corrispondente alle posizioni di accesso B3 e D3.

Dichiarazione congiunta n. 16

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 4, le parti concordano nel ritenere che l'assegno personale non riassorbibile attribuito al personale della categoria B con posizione iniziale in B3, per la conservazione del differenziale della I.I.S., debba essere correttamente conservato per il solo periodo di permanenza nella medesima categoria B su qualunque posizione di sviluppo economico. L'assegno cessa di essere corrisposto in caso di progressione verticale in categoria C.

Dichiarazione congiunta n. 17

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, relativa alla quantificazione delle risorse decentrate, le parti concordano nell'affermare che gli enti che abbiano sottoscritto contratti decentrati integrativi relativi all'anno 2003 prima della sottoscrizione del presente C.C.N.L., per definire i criteri e le condizioni per dare applicazione alla disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 5.10.2001, debbano correttamente e legittimamente rispettare gli impegni assunti e dare, di conseguenza, piena applicazione agli accordi stipulati.

Dichiarazione congiunta n. 18

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, comma 2, le parti concordano nel ritenere che le disposizioni contrattuali citate come fonte di finanziamento delle risorse decentrate stabili conservano la loro efficacia anche per gli anni successivi al 2003 per eventuali ulteriori incrementi delle medesime risorse, nel rispetto delle relative specifiche prescrizioni. Tra queste disposizioni sono ricomprese: l'art. 15, comma 1, lett. i) (economie per riduzione posti di dirigente) e l) (risorse del personale trasferito) del C.C.N.L. dell'1.4.1999; art. 4, comma 2, (recupero rila e assegni personali) del C.C.N.L. del 5.10.2001.

Dichiarazione congiunta n. 19

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, comma 2, le parti concordano nel chiarire che le risorse

calcolate con riferimento all'anno 2003 devono intendersi, naturalmente, al netto degli importi già destinati, fino a tutto il 2003 compreso, al finanziamento di altri istituti stabili secondo la vigente disciplina contrattuale. Diversamente si produrrebbe un ingiustificato aumento degli oneri a carico dei bilanci degli enti. Pertanto non entrano nel computo delle predette risorse le somme utilizzate per il pagamento delle seguenti voci retributive:

- a) progressione economica nella categoria, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. dell'1.4.99;
- b) retribuzione di posizione e di risultato, limitatamente agli enti con dirigenza, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) del C.C.N.L. dell'1.4.99;
- c) incremento indennità del personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- d) quota di incremento della indennità di comparto per l'anno 2003, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) del presente C.C.N.L.;
- e) quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il C.C.N.L. del 31.3.1999 (art. 7, comma 7).

Dichiarazione congiunta n. 20

Con riferimento alla disciplina per l'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 32, commi 1, 2, 6 e 7, le parti concordano che le somme corrispondenti alle diverse percentuali ipotizzate devono essere calcolate e rese disponibili come valore annuale e quindi con riferimento all'intero anno 2003, ove sussistano le condizioni e i requisiti prescritti. Le predette somme concorrono, nel medesimo anno 2003, alla quantificazione delle altre risorse decentrate disponibili nel medesimo anno secondo la previgente disciplina; di fatto saranno trasferite, come una tantum, sulle risorse dell'anno 2004, stante la impossibilità materiale di utilizzazione nel corso del 2003 e si aggiungeranno (come una tantum) a quelle di identica derivazione pertinenti al medesimo anno; contribuiranno, in via prioritaria, alla copertura degli oneri del 2003 derivanti dal pagamento della seconda quota della indennità di comparto. Dal 2004 troverà anche piena attuazione la disciplina dell'art. 31.

Dichiarazione congiunta n. 21

Con riferimento alla disciplina dell'art. 32, le parti concordano nel ritenere che il periodo temporale da considerare per l'accertamento del possesso dei requisiti di bilancio indicati nei commi 3, 4 e 5 debba essere individuato nell'anno 2001, in coerenza con analoghe previsioni contrattuali.

Dichiarazione congiunta n. 22

Con riferimento disciplina dell'art. 34, comma 5, le parti concordano nel ritenere che, per gli enti che abbiano sottoscritti accordi decentrati secondo l'art. 5 del C.C.N.L. del 5.10.2001, trova applicazione la clausola derogatoria prevista dal comma 8, dello stesso art. 5 a decorrere dall'anno di riferimento dell'accordo.

Dichiarazione congiunta n. 23

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina contrattuale relativa alla aspettativa non retribuita per dottorato di ricerca, prevista dall'art. 12 del C.C.N.L. del 14.9.2000, sia stata integrata, in senso migliorativo, dall'art. 52, comma 57, della legge n.448/2001 attraverso il riconoscimento di un più ampio diritto alla fruizione anche di una aspettativa retribuita, sempre per dottorato di ricerca e che tale integrazione non è in alcun modo in contrasto con la sempre vigente previsione contrattuale. Gli enti, pertanto, accolgono le istanze dei propri dipendenti ove sia accertata la sussistenza delle condizioni prescritte dal legislatore.

Dichiarazione congiunta n. 24

Le parti concordano nel ritenere che per il primo inquadramento del personale trasferito agli enti nel periodo dal gennaio 2002 al dicembre 2003, debbano essere applicati i medesimi criteri previsti dal Titolo II del C.C.N.L. del 5.10.2001, con gli adeguamenti resi necessari dalle novità introdotte dal presente C.C.N.L.

Devono intendersi, in particolare, confermati i criteri di equiparazione tra le posizioni giuridiche acquisite nell'ente di provenienza e quelle corrispondenti nell'ente ricevente secondo le previsioni dell'art.27, commi 1 e 4, del C.C.N.L. 5.10.2001. Sui punti di seguito indicati l'orientamento condiviso delle parti può essere così riassunto:

Incrementi contrattuali

- a) il personale inquadrato dopo il gennaio 2002 conserva il valore dell'incremento stipendiale e della eventuale indennità di amministrazione già acquisiti nell'amministrazione di provenienza; dal gennaio 2003 matura l'incremento stipendiale previsto dal presente C.C.N.L.;
- b) il personale inquadrato dopo il gennaio 2003 conserva gli incrementi contrattuali (per stipendio e per eventuale indennità di amministrazione) già acquisiti nell'amministrazione di provenienza con effetto dell'1.1.2002 e dall'1.1.2003; c) è esclusa, in ogni caso, la duplicazione dei benefici contrattuali.

Determinazione del trattamento economico di primo inquadramento

- a) si sommano tutte le voci già previste dall'art. 28, commi 3 e 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001 negli importi annui, compresa la tredicesima ove dovuta, acquisiti nell'ente di provenienza al momento della decorrenza dell'inquadramento;
- b) si sommano tutte le voci retributive previste nell'ente ricevente nei valori annui vigenti alla stessa data del primo inquadramento, compresa la tredicesima ove dovuta; questa somma ricomprende anche i valori annui della nuova indennità di comparto;
- c) se dalla sottrazione del valore b) al valore a) dovesse risultare un valore differenziale positivo, si riconosce al lavoratore un assegno personale non riassorbibile; se il valore differenziale risultasse negativo, si conferma integralmente il trattamento economico correlato all'inquadramento.

Le parti concordano nel ritenere che analoghi criteri possano essere utilizzati dagli enti in sede di inquadramento di personale trasferito, anche volontariamente, da pubbliche amministrazioni anche di diverso comparto.

Dichiarazione congiunta n. 25

Le parti concordano che nell'ambito dei lavori della Commissione paritetica per il sistema di classificazione di cui all'art. 12, saranno prese in considerazione anche le conseguenze derivanti da pronunce giurisprudenziali che abbiano inciso sull'inquadramento del personale.

Dichiarazione a verbale C.S.A.

Il CSA rileva che lo sforzo posto in essere in questa tornata contrattuale per un adeguato recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni a seguito dei processi inflattivi in atto, risulta ancora insufficiente e pertanto nella successiva fase di rinnovo per il biennio 2004-2005, si dovranno conseguire ulteriori incrementi retributivi rispetto all'inflazione programmata dal Governo.

In merito alla parte normativa si critica la pochezza delle questioni affrontate e stante la complessità delle questioni aperte sui tavoli contrattuali degli Enti, il CSA ritiene necessario:

Dare certezza ai tempi di lavoro della Commissione istituita per la rivisitazione dell'ordinamento professionale; Rafforzare il Capo III Area di Vigilanza con particolare riferimento alla mancata specifica sull'ordinamento professionale;

Valorizzare le professionalità dell'Area Educativo Scolastica richiamando la vigente normativa nazionale in materia di Docenza;

Rafforzare i criteri oggettivi nell'assegnazione e pesatura delle Posizioni organizzative;
Fornire alle Regioni specifici elementi di indirizzo per l'individuazione di ulteriori e diversi criteri per le alte professionalità;

Assicurare il compenso legato alla produttività di cui all'art. 37 comunque a tutto il personale e nell'ambito del lavoro ordinario al fine di elevare i livelli di produttività;

Elevare la quota destinata alla formazione all'1,5% del monte salari.

Il CSA inoltre ribadisce che gli Enti debbono adottare tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle professionalità attualmente presenti nelle posizioni infracategoriali D3 e B3 riconosciute nell'ambito ordinamentale dell'Ente in relazione al C.C.N.L. 31/3/1999.

In particolare per la categoria D3 si debbono ricercare soluzioni economiche riconducibili alla piena applicazione dell'art. 17/2° lett f) del C.C.N.L. del 1.4.1999 o dell'art. 8 del C.C.N.L. del 31.3. 1999.

Unitamente a ciò si deve procedere celermente alla dissolvenza della categoria A anche mediante processi di riqualificazione del personale interessato che consentano una sostanziale equiparazione dell'attuale ordinamento degli Enti Locali a quello degli altri comparti.

firmato.

Dichiarazione a verbale C.S.A.

Il Coordinamento Sindacale Autonomo, nel confermare la Dichiarazione a verbale presentata unitamente all'ipotesi di accordo del 16 ottobre 2003 esprime, con la stipula del C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali la seguente

Dichiarazione a verbale

Si sottolinea l'esigenza di affrontare la trattazione, nell'ambito della Commissione bilaterale prevista all'art. 12, di un articolato specifico riservato ai professionisti degli enti pubblici, anche in virtù dell'esplicita previsione contenuta nell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 ove si prevede che "per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto".

Ciò anche in ossequio alla disciplina prevista dall'art. 2095 del Codice Civile come modificato dalla Legge 13 maggio 1985 n. 190

firmato

Dichiarazione a verbale Di.C.C.A.P.

Il Di.C.C.A.P., considerato che: pur in presenza del riconoscimento di alcune richieste specifiche avanzate per conto della Polizia Locale e dei dipendenti le Camere di Commercio, non può non denunciare l'insufficienza del tavolo contrattuale unico per affrontare e risolvere le questioni legate alle suddette professioni.

Si ritiene, pertanto, di firmare il presente contratto ribadendo comunque la necessità di individuare specifiche aree di contrattazione relative ai settori sopra richiamati.

firmato

Dichiarazione a verbale Di.C.C.A.P.

Di.C.C.A.P: questa organizzazione sindacale, ritenendo che il presente contratto, come i precedenti del comparto delle autonomie locali, si applichino, per effetto della legge 165/01 ai dipendenti delle

associazioni fra camere di commercio e delle aziende speciali delle stesse, anche in considerazione che le prime sono finanziate con fondi pubblici a bilancio negli enti camerali stessi e le seconde hanno bilanci indissolubilmente legati a quelli dei medesimi enti, si riserva di agire in ogni sede nei confronti di quei datori di lavoro che non diano corretta applicazione alle norme contrattuali.

Questa organizzazione sindacale rilevato che nel presente contratto nulla è previsto, per i dipendenti delle camere di commercio, circa la specifica modalità di calcolo dell'indennità di anzianità, per la parte accessoria quiescibile e pensionabile, in particolare delle posizioni organizzative, si ritiene libera di agire in ogni sede a tutela dei legittimi diritti dei dipendenti camerali.

L'istituzione dell'indennità di comparto, evidenzia ancor più la sperequazione a sfavore dei giovani neoassunti all'interno del personale camerale dovuta alla disomogenea distribuzione della specifica indennità prevista per le camere di commercio. Questa organizzazione invita la controparte a superare il contenzioso in atto individuando idoneo strumento per riconoscere e valorizzare la conclamata specificità professionale del personale camerale.

firmato

Dichiarazione a verbale USAE

USAE: questa Confederazione, pur lamentando l'inadeguata quantizzazione dell'aumento salariale, che in realtà non copre l'effettivo deprezzamento del valore della vita rispetto alla differenza di acquisto tra lira ed euro, apprezza lo sforzo fatto dall'Agenzia al fine di perequare i diversi C.C.N.L. restringendo così la forbice relativa al divario tra questi. Ciò nonostante, lamenta, ancora una volta, la mancata concessione della specifica contrattazione relativa all'Area di vigilanza e si riserva di intervenire, a prò della specifica categoria, nel corso delle riunioni dell'apposita Commissione prevista dall'art. 12 di questi accordi.

firmato

Dichiarazione a verbale USAE

USAE: sulla base dell'ordinamento professionale esistente, pur nella logica condivisibile di valorizzare le esperienze acquisite nell'ente, al fine di evitare un ingiustificato appiattimento professionale, si dichiara quanto segue:

- relativamente a D3 acquisito come categoria di ingresso (concorsi espletati dall'ente) s'impone come irrinunciabile il riconoscimento di un valore giuridico;
- di conseguenza, in qualsiasi tipo di selezione finalizzata ad incarichi o altro, occorre tener in adeguata considerazione tale requisito identificabile comunque come punteggio aggiuntivo rispetto ad altri dipendenti diversamente collocati nella categoria D.

firmato

Dichiarazione a verbale CGIL FP-CISL FPF – UIL FPL

Con riferimento alla disciplina dell'art. 32, comma 7, le Organizzazioni sindacali confederali CGIL FP- CISL FPS – UIL FPL, unitariamente concordano nel ritenere che negli enti ove la entità delle risorse disponibili in base alla percentuale dello 0,20% del monte salari del 2001 (nel rispetto delle condizioni prescritte) non ne consenta la utilizzazione per la incentivazione degli incarichi di alta professionalità in quanto inferiori al valore minimo previsto dal C.C.N.L., le medesime risorse, costituendo integrazione di quelle destinate all'incremento del trattamento accessorio del personale, debbano essere inserite tra quelle decentrate stabili (art. 31, comma 2) per essere utilizzate sia per il completamento del finanziamento della indennità di comparto sia per ulteriori finalità di incentivazione secondo la disciplina adottata in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Dichiarazione a verbale CGIL FP-CISL FPS-UIL FPL

Le Organizzazioni sindacali confederali CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL, alla luce della formulazione letterale del testo contrattuale, unitariamente ribadiscono che la intera disciplina dell'art. 10 sulla valorizzazione delle alte professionalità ha carattere di generalità e trova, quindi, applicazione nei confronti di tutti gli enti del comparto.

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

Dichiarazione a verbale USAE

L'USAE nel firmare il C.C.N.L. ribadisce la propria insoddisfazione per quanto riguarda l'insufficiente e troppo generica normativa contrattuale in materia di disciplina delle attività implicati l'iscrizione agli albi professionali.

A tal proposito il sindacato fa presente che, su questo argomento, non sono più accettabili né rinvii, né altre normative contrattuali generiche e pertanto auspica che, in sede di Commissione paritetica ARAN-OO.SS. si giunga alla piena, corretta e definitiva applicazione di quanto disposto dal Parlamento con le seguenti leggi:

1 – Legge n. 59 del 15 marzo 1997 che all'art. 11 – comma 4 – lettera d così, tra l'altro recita:

“...d) prevedere che i decreti legislativi e la contrattazione possano distinguere la disciplina relativa ai dirigenti, e stabiliscano altresì una distinta disciplina per gli altri dipendenti pubblici che svolgono qualificate attività professionali, implicanti l'iscrizione ad albi, oppure tecnico-scientifiche e di ricerca”.

2 – Decr. Legs. n. 165 del 30 marzo 2001 che, all'art.40 ultimo periodo del comma 2 recita: “Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano l'iscrizione ad albi oppure tecnico-scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto”.

3 – Legge n. 145 del 19 giugno 2002 che con l'art. 7 aggiunge al suddetto comma 2 dell'art. 40 del D.L. 165: “I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, i ricercatori e i tecnologi degli enti di ricerca, compresi quelli dell'ENEA, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area di contrattazione autonoma, nel rispetto della distinzione di ruoli e funzioni”.

L'USAE, infine, ribadisce anche in questa sede, che, per una maggiore chiarezza contrattuale e per il pieno e corretto rispetto della volontà espressa, e più volte confermata, dal legislatore, è necessaria una specifica contrattazione per i professionisti, data la loro specificità per la prestazione di “lavoro intellettuale”, specificità chiaramente riconosciuta dal codice civile.

Il Segretario Generale USAE
Adamo Bonazzi

ALLEGATO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione

lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità 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 principi 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 principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

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

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

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

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

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

Art. 3

Regali e altre utilità

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

C.C.N.L. del personale comparto regioni-autonomie locali, biennio economico 2000/2001

stipulato il 5 ottobre 2001

TITOLO I PARTE ECONOMICA

Art. 1 Stipendi tabellari

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali in servizio alla data dell'1.1.2000 o assunto successivamente.

2. Il valore delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie stabilito nella tabella C del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999 è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 2, i valori economici annuali delle posizioni iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2001, secondo le indicazioni della allegata tabella B.

4. Sono confermati: l'indennità integrativa speciale, come definita nell'allegato A del C.C.N.L. del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

Art. 2 Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2000-2001, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art.1 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, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e del C.C.N.L. del 14.9.2000, gli incrementi delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art.1, comma 2, 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.

Art. 3^(a) Tredicesima mensilità

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 C.C.N.L. del 14.9.2000, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art.4 del C.C.N.L. del 31.3.1999, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

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

5.^(b) Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno; la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per ogni giorno di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero.

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

(^a) Articolo disapplicato dal 31-12-2006 come disposto dall'art. 5, c. 12, C.C.N.L. 9-5-2006 biennio 2004/2005.

(^b) Comma così sostituito dall'art. 43 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 4

Integrazione risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.

4. La lett. d) del comma 1 dell'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

“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.449/1997 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.
5. 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 C.C.N.L. del 14.9.2000.
6. È 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 C.C.N.L. del 31.3.1999, l'indennità di L.125.000 annue lorde, di cui all'art.4, comma 3, del C.C.N.L. del 16.7.1996.

Art. 5^(a)

Disciplina attuativa dell'art. 16 del C.C.N.L. dell'1.4.1999

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. dell'1.4.1999, gli enti possono avvalersi della facoltà di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico dei rispettivi bilanci e secondo la disciplina del presente articolo, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) abbiano stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 1998-2001;
- b) abbiano istituito e attivato i servizi di controllo interno in conformità alle vigenti disposizioni;
- c) siano in possesso delle condizioni economico-finanziarie correlate agli specifici indicatori previsti dal comma 2 e di quelli eventuali previsti dal comma 5;
- d) abbiano conseguito, sulla base di espressa certificazione dei servizi di cui alla lett. b), il raggiungimento di una percentuale minima, definita in sede di contrattazione decentrata, degli obiettivi annuali stabiliti nel P.E.G. o in altro equivalente strumento di programmazione.

2. Gli indicatori economico-finanziari sono specificati:

- nella tabella 1: per le Autonomie locali (Comuni e Province);
- nella tabella 2: per le Regioni;
- nella tabella 3: per le Camere di Commercio
- nella tabella 4: per le Comunità Montane

Le Regioni, previa concertazione, determinano gli indicatori degli enti pubblici non economici da esse dipendenti nonché quelli delle IPAB, ai sensi dell'art.8 della legge n.328/2000, in armonia con quelli previsti dalle tabelle richiamate dal presente comma, entro il termine di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

3. Gli enti, per la applicazione della disciplina del presente articolo, calcolano i valori degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 2, con riferimento ai dati dei rispettivi conti consuntivi, formalmente approvati, relativi al biennio immediatamente precedente l'esercizio interessato.

4. I valori di cui al comma 3 devono essere calcolati:

- a) in termini statici: per i comuni e le province, sommando la media biennale degli indicatori A e B e sottraendo la media biennale degli indicatori C e D; per le Regioni come media dei valori degli indicatori specificati nella tabella B; per le Camere di Commercio come media del valore di equilibrio determinato con il procedimento di calcolo indicato nella tabella C; per le comunità montane sottraendo la media biennale degli indicatori B e C alla media biennale dell'indicatore A.
- b) in termini dinamici: come variazione percentuale, per tutti gli enti, dei valori medi dei singoli indicatori del medesimo biennio confrontati con i valori medi degli stessi indicatori del biennio ancora precedente

I valori relativi agli indicatori previsti dal presente comma sono certificati dal collegio dei revisori dei conti o, in assenza, dal servizio di controllo interno.

5. Gli enti in sede di contrattazione decentrata integrativa possono incrementare i parametri di cui al comma 2 con ulteriori indicatori idonei a consentire un adeguato apprezzamento dell'efficacia dell'attività istituzionale dell'ente.

6. Gli enti, nei limiti consentiti dalla effettiva capacità di bilancio, con particolare riferimento all'art.89, comma 5, del T.u.e.l. n.267 del 2000 per quelli destinatari di tali disposizioni, possono incrementare le risorse dell'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 qualora risultino in possesso almeno dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e degli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, entrambi definiti in via preventiva in sede di contrattazione decentrata integrativa.

7. In sede di concertazione, annualmente gli enti verificano l'andamento delle condizioni di bilancio ai fini della più efficace applicazione della disciplina del presente articolo.

8. Negli enti che integrino le risorse ai sensi del comma 6 non trova applicazione, ai fini della progressione economica nella categoria, il principio del costo medio di cui all'art. 16, comma 2, del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

9. La disciplina del presente articolo ha carattere sperimentale e sarà oggetto di verifica e di eventuale riesame entro il 30 giugno 2002.

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 32, comma 10, del C.C.N.L. 2002/2005.

Nota esplicativa sull'art. 5

1. Ai fini di una corretta applicazione delle previsioni dell'art.5, coerente con le finalità perseguite, le parti negoziali concordemente specificano che:

2. gli enti determinano, in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art.5, comma 6, i valori minimi degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 4, e gli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, per ogni esercizio finanziario;

3. il biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori comprende anche l'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato integrativo di cui al punto 1;

4. il valore minimo dell'indicatore statico di cui al comma 4, lett. a) non può essere, negli anni successivi, inferiore a quello definito l'anno precedente, fatti salvi eventi eccezionali comportanti modifiche organizzative aventi riflesso sulla tipologia di attività gestite ovvero interventi legislativi sulle entrate;

5. il valore medio degli indicatori dinamici concordati tra le parti deve presentare un andamento migliorativo sulla base della serie storica del valore degli stessi;

6. le eventuali risorse di cui al comma 6, aggiuntive a quelle dell'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999 come integrato dal presente C.C.N.L., sono rese disponibili nell'esercizio successivo al biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori; la relativa autorizzazione di spesa è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura nel rispetto dell'art. 48, comma 4, ultimo periodo del D.Lgs. n.165/2001;

7. la collocazione del personale nei singoli percorsi di progressione economica orizzontale, in assenza del vincolo rigido del costo medio per gli enti che applicano l'art.5, deve tendere comunque ad una distribuzione del personale nelle diverse posizioni di sviluppo economico previste dal sistema di classificazione nel rispetto delle compatibilità economiche stabilite negli artt. 15 e 17 dell'1.4.1999.

Art. 6

Indennità per il personale educativo e docente scolastico

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

Art. 7

Disposizione per il personale della scuola

1. La disciplina degli articoli 32 bis e 33 del C.C.N.L. del 14.9.2000 si applica anche nei confronti del personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola.

Art. 8

Personale incaricato di posizioni organizzative

1. Le risorse previste dall'art. 4, comma 3, 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 C.C.N.L. del 31.3.1999.

2. In materia di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative, è confermata in via esclusiva la disciplina dell'art. 11, del C.C.N.L. del 31.3.1999, 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. 9

Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di classificazione

1. In materia di progressione verticale del personale nel sistema di classificazione, è integralmente ed esclusivamente confermata la disciplina dell'art.4 del C.C.N.L. del 31.3.1999, relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, anche nella vigenza dell'art.91, comma 3, del T.u.e.l. n. 267/2000.

Art. 10

Compensi per ferie non godute

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 C.C.N.L. del 14.9.2000; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.52.

Art. 11

Integrazione disciplina della reperibilità

1. L'art. 23 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è integrato con il seguente comma: "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 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4."

Art. 12

Bilinguismo

1. L'art. 40 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è integrato con il seguente comma:

"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 C.C.N.L. dell'1.4.1999."

Art. 13

Integrazione della disciplina delle assenze per malattia

1. Nell'art.21 del C.C.N.L. del 6.7.1995, dopo il comma 4, nel testo modificato dall'art.10, comma 2, del C.C.N.L. successivo a quello dell'1.4.1999 stipulato in data 14.9.2000, è inserito il seguente comma 4 bis:

"4.bis. 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."

Art. 14

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Il comma 1 dell'art.24 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è sostituito dal seguente: "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), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo".

Art. 15

Compenso per lavoro straordinario del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il comma 5 dell'art.6 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è sostituito dal seguente: "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 pari alla retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15 %".

2. Il comma 6 dell'art.6 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è sostituito dal seguente: "Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui ai precedenti commi 4 e 5 è elevata al 50%".

Art. 16

Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale

1. All'art.39 del C.C.N.L. successivo a quello dell'1.4.1999 sottoscritto il 14.9.2000 è aggiunto il seguente comma 3:

"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. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative".

2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art.6 del C.C.N.L. del 14.9.2000, 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), 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 C.C.N.L. del 14.9.2000, 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 C.C.N.L. del 14.9.2000, 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 C.C.N.L. del 14.9.2000.

Art. 16-bis

Integrazione della disciplina del trattamento di trasferta

1. Il comma 13 dell'art.41 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è integrato con il seguente alinea: "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".

Art. 17

Integrazione della disciplina della ricostituzione del rapporto di lavoro

1. All'art.26 del C.C.N.L. del 14.9.2000 è aggiunto il seguente comma 2-bis: "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".

Art. 18

Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale di pensione complementare ai sensi del D.Lgs. n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti al comparto della Sanità, a condizione di reciprocità.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art.49 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

4. In sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.

Art. 19

Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale

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. 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 C.C.N.L. del 14.9.2000, anche la indennità di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 eventualmente in godimento.

Art. 20

Personale addetto alle case da gioco

1. Al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco si applicano i benefici economici derivanti dal presente contratto. È, 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.

Art. 21

Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia

1. I benefici economici previsti dal presente contratto per i dipendenti del comparto Regioni – Autonomie Locali si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia.

Art. 22
Conferma discipline precedenti

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), per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

Art. 23
Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali

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 C.C.N.L. del 14.9.2000.

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.

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.

Art. 24
Disposizione programmatica

1. In sede di rinnovo del C.C.N.L. per il quadriennio 2002-2005 saranno valutate le esperienze di gestione del modello di classificazione introdotto con il C.C.N.L. del 31.3.1999 al fine di apportare le integrazioni e le rettifiche più opportune per la migliore e più efficace valorizzazione delle risorse umane nell'ambito di un più incisivo sostegno dei processi di ammodernamento e di razionalizzazione dei sistemi organizzativi degli enti.

2. Per le finalità di cui al comma 1, saranno, in particolare:

- a) riesaminate le declaratorie di categoria;
- b) individuati i profili professionali, anche di tipo polivalente, necessari per valorizzare le professionalità emergenti, con la conseguente più corretta collocazione nella pertinente categoria, con particolare riferimento alle attività di informazione e comunicazione, a quelle connesse ai beni culturali (ad es. musei, biblioteche, ecc.) nonché alle professioni sanitarie operanti nelle IPAB;
- c) individuate nuove modalità di finanziamento della retribuzione di posizione;
- d) definita una nuova disciplina organica del personale educativo e docente degli enti locali, rivolta anche ad un aggiornamento della relativa classificazione in coerenza sia con le legislazione più re-

cento in tema di requisiti culturali di accesso alle predette professioni sia con i più elevati standard di prestazioni e di professionalità richiesti per l'espletamento delle relative funzioni.

Art. 25

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al C.C.N.L. 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.

TITOLO II

DISCIPLINA DELL'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE TRASFERITO

Art. 26

Ambito di applicazione

1. Il presente Titolo II disciplina i criteri di inquadramento ed il trattamento economico da applicare nei confronti del personale del comparto dei Ministeri, nonché 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.59/1997 e successivi decreti attuativi .

Art. 27

Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito

1. Il personale del comparto dei Ministeri di cui all'art.26, 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. del comparto Ministeri relativi a tale periodo contrattuale.

4. Il 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.

Art. 28

Inquadramento retributivo del personale trasferito

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

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 C.C.N.L. 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 derazione 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, 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, sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento. Gli effetti economici di tale collocazione non sono considerati ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art.16, comma 1, del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 29

Disciplina contrattuale nella fase transitoria

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 fruito presso l'amministrazione di appartenenza nell'anno in cui si è operato il trasferimento; da quest'ultima data trova applicazione l'art.18 del C.C.N.L. del 6.7.1995 e il dipendente può fruire delle ferie non fruito, 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 C.C.N.L. del 6.7.1995;

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 C.C.N.L. del 14.9.2000;

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 C.C.N.L. successivo del 14.9.2000; 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.

Tabella A
Tavola aumenti mensili

Categoria e posizioni	Aumenti	
	01 luglio 2000	01 gennaio 2001
D5	51.000	85.000
D4	49.000	81.000
D3	44.000	72.000
D2	44.000	72.000
D1	44.000	72.000
C4	44.000	72.000
C3	41.000	68.000
C2	38.000	63.000
C1	36.000	60.000
B6	36.000	60.000
B5	36.000	59.000
B4	35.000	58.000
B3	33.000	56.000
B2	33.000	56.000
B1	33.000	56.000
A4	33.000	56.000
A3	32.000	53.000
A2	31.000	52.000
A1	31.000	51.000

Tabella B
Trattamento economico complessivo delle posizioni economiche dal 1-1-2001

D	D1	D2	D3	D4	D5	
	20.651.000	22.551.000	25.847.000	27.748.000	29.820.000	
			25.847.000			
C	C1	C2	C3	C4		
	17.847.000	18.707.000	19.632.000	20.816.000		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6
	14.809.000	15.345.000	16.353.000	16.845.000	17.416.000	18.028.000
			16.353.000			
A	A1	A2	A3	A4		
	13.473.000	13.885.000	14.412.000	14.960.000		
D1	D2	D3	D4	D5		
	1.900.000	3.296.000	1.901.000	2.072.000		
		3.296.000				
C1	C2	C3	C4			
	860.000	925.000	1.184.000			
B1	B2	B3	B4	B5	B6	
	536.000	1.008.000	492.000	571.000	612.000	
		1.008.000				
A1	A2	A3	A4			
	412.000	527.000	548.000			

Tabella 1
Indicatori riferiti a comuni e province

A	Autonomia finanziaria	Entrate tributarie + extra tributarie ----- Entrate correnti (1)
B	Autonomia tributaria	Entrate tributarie ----- Entrate correnti (1)
C	Incidenza spese personale su entrate correnti	Spese di personale (2) ----- Entrate correnti (1)
D	Incidenza interessi su entrate correnti	Interessi ----- Entrate correnti (1)

(1) Entrate di cui ai Titoli I, II e III dell'art. 165, comma 3, del D.Lgs. n. 267 del 2000.
(2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative.

Tabella 2
Indicatori o elementi di specificità riferiti alle regioni

A Indicatore di equilibrio economico	Spese corrente + quota capitale rimborso mutui e prestiti Entrate correnti
B Incidenza delle spese del personale	Spesa personale (1) ----- Entrate correnti
C Costo dell'indebitamento	Quota interessi + quota capitale rimborso mutui e prestiti ----- Entrate correnti

(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative.

Tabella 3
Indicatori o elementi di specificità riferiti alle camere di commercio

A Autonomia finanziaria	Dritto annuale + altre entrate proprie (inclusi diritti di segreteria e al netto dei trasferimenti dal fondo di perequazione) ----- Spese correnti (al netto dei trasferimenti al fondo perequazione)
B Incidenza delle spese del personale	Competenze al personale (1) + oneri sociali + altri costi del personale + quota parte oneri personale aziende speciali (2) ----- Diritti (compreso diritto annuale) + proventi diversi
C Incidenza degli interessi passivi	Interessi passivi ----- Diritti (compreso diritto annuale) + proventi diversi

L'indicatore statico per ogni singolo ente è dato dalla risultante della seguente operazione: A meno B meno C
Gli indicatori dinamici sono calcolati per ciascuna delle voci A, B e C
(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative.
(2) La quota si calcola come segue. Entità del contributo versato dalla Camera di Commercio moltiplicato per il rapporto tra costo personale azienda/totale costi azienda

Tabella 4
Indicatori riferiti a comuni e province

A	Autonomia finanziaria	Entrate extra tributarie ----- Entrate correnti (1)
B	Incidenza spese personale su entrate correnti	Spese di personale (2) ----- Entrate correnti (1)
D	Incidenza interessi su entrate correnti	Interessi ----- Entrate correnti (1)
(1) Entrate di cui ai Titoli I e II dell'art. 165, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 2000, relativo alle comunità montane. (2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative.		

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano nel confermare che, nel rispetto dei contenuti delle declaratorie delle categorie professionali di cui all'allegato A del C.C.N.L. del 31.3.1999, il diploma di scuola media superiore può essere richiesto, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili collocati nella categoria C e che il diploma di laurea o di laurea specialistica o di laurea breve possono essere richiesti, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili della categoria D.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti ritengono che gli enti possono valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità secondo quanto previsto dall'art. 39 del C.C.N.L. del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del C.C.N.L. del 13.5.1996, qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti confermano che gli appartenenti al corpo dei servizi ispettivi pubblici preposti al controllo delle case da gioco trovano la collocazione d'accesso nella categoria D.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano nel ritenere che gli enti, ove si avvalgano del profilo di Operatore socio-sanitario, caratterizzato dallo specifico titolo, richiesto per l'accesso sia dall'esterno che dall'interno, rilasciato a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale previsto dagli artt.7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della sanità, il Ministro della solidarietà sociale, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 18.2.2000, provvedono a collocarlo nella categoria B, posizione economica B3.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti concordano nel ritenere che il ripristino della festività del 2 giugno come giorno festivo, secondo le previsioni della legge n. 336/2000 non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n. 937/1977, dato che si tratta di una disciplina legislativa

immediatamente precettiva che non prevede alcun effetto riduttivo sul numero delle festività stabilite nella citata legge n.937/1977.

Dichiarazione congiunta n. 6

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina dell'art.6 possa trovare applicazione nei confronti dei lavoratori che comunque fruivano dell'indennità dell'art.37, comma 1, lett. c) e d), del C.C.N.L. del 6.7.1995, alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.

Dichiarazione congiunta n. 7

Le parti concordano nel ritenere che le risorse del trattamento accessorio correlato al trasferimento del personale, nell'ambito delle disposizioni del Titolo II del presente contratto, confluiscono nelle disponibilità dell'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, in attuazione della specifica previsione contenuta nel comma 1 lett. l) dello stesso articolo. Le predette risorse sono utilizzate secondo la disciplina definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti concordano nel ritenere che, in relazione all'art.16 del presente C.C.N.L., sia sempre necessario il consenso del lavoratore ai fini della prestazione di lavoro aggiuntivo, secondo le espresse previsioni dell'art.3, comma 3, del D.lgs. n.61/2000.

Dichiarazione congiunta n. 9

Con riferimento all'art.4, comma 1, del presente contratto le parti convengono che la dizione "a decorrere dall'anno 2001" utilizzata per la individuazione della data di decorrenza per l'incremento, ivi previsto, delle risorse del fondo di cui all'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, deve essere correttamente intesa come riferita all'1.1.2001.

Dichiarazione congiunta n. 10

Con riferimento all'art.6 del presente contratto, le parti convengono che la dizione "con decorrenza dal 2001" utilizzata per la individuazione della decorrenza dell'incremento ivi previsto dell'indennità del personale educativo e di quello docente scolastico, di cui all'art.37, comma 1, lett. c) e d) del C.C.N.L. del 6.7.1995, deve essere correttamente intesa come riferita all'1.1.2001.

Dichiarazione congiunta n. 11

Le parti si danno reciprocamente atto che, esaurita la fase transitoria di cui all'art.12, comma 3, del C.C.N.L. del 31.3.1999, dall'anno 2002 la progressione economica del personale inquadrato in profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi anche all'acquisizione di incrementi retributivi superiori ai valori B4 e D3.

Dichiarazione congiunta n. 12

Con riferimento all'art.11 del presente C.C.N.L., le parti convengono che la particolare integrazione della disciplina della reperibilità ivi prevista non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale

ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

Dichiarazione congiunta n. 13

Con riferimento all'art.14 del presente contratto, al fine di una corretta applicazione dell'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000, le parti concordano che il riposo compensativo, ivi previsto, non può non avere che una durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

Dichiarazione congiunta n. 14

Le parti prendono atto della piena applicabilità, anche in mancanza di un qualunque richiamo espresso nell'ambito della disciplina contrattuale relativa al Comparto Regioni-Autonomie Locali, delle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dallo specifico Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 23.1.2001 a tutte le controversie concernenti il rapporto di lavoro insorte presso enti del comparto.

Dichiarazione congiunta n. 15

Le parti convengono che, ai fini dell'applicazione dell'art. 28, comma 7, del presente contratto nei confronti del personale dell'ente ANAS, si tiene conto dell'importo dell'indennità operativa in godimento del suddetto personale.

CODICE TIPO CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI (RIF. ART. 25)

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 suoi 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 esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- 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, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i datti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
- Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 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.

Attività 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 C.C.N.L. per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Dichiarazioni a verbale

Di.C.C.A.P. Dipartimento Camera di Commercio -Autonomie Locali -Polizia Municipale
S.N.A.L.C.C. – Fe.N.A.L. – S.U.L.P.M.
Coordinamento Nazionale

Dichiarazione a verbale

Il DICCAP, con riferimento alla tab. 3 "indicatori o elementi di specificità riferiti alle Camere di Commercio" ed in particolare al punto B "incidenza delle spese del Personale" per quel che concerne la quota parte oneri personale aziende speciali, dichiara quanto segue: atteso che al predetto personale si applicano contratti diversi da quello dei dipendenti delle Camere di Commercio e che, peraltro, anche la disciplina giuridica applicata agli stessi è comunque DIVERSA, l'inserimento di tale parametro appare oltre che inappropriato, penalizzante per i dipendenti camerale. Alla luce di quanto sopra il diccap ritiene fondamentale la rivisitazione di tale indicatore.

Firmato

**DI.C.C.A.P. DIPARTIMENTO CAMERA DI COMMERCIO -AUTONOMIE LOCALI -POLIZIA MU-
NICIPALE
S.N.A.L.C.C. – FE.N.A.L. – S.U.L.P.M.
COORDINAMENTO NAZIONALE**

Dichiarazione a verbale

Roma, 21 maggio 2001

Dichiarazione a verbale n. 1)

Il Di.C.C.A.P. ritiene che dall'art. 4) co. 5) della presente ipotesi di accordo debba essere eliminato il vincolo riferito ai bilanci revisionali degli enti; si rammenta, infatti, che tutta la ratio che ispira il sistema di costituzione del fondo ex art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, intende garantire la riattribuzione al fondo stesso (art. 17 stesso C.C.N.L.) delle somme non utilizzate. Ne è evidente conseguenza l'incremento del fondo con tali somme anche laddove le stesse non siano state inserite nei bilanci recentemente approvati.

Il Coordinatore Nazionale
F.to Dott. Antonello Mastino

**C.S.A.
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO**

Roma, 5-10-2001

Dichiarazione a verbale

**C.C.N.L. per il biennio economico 2000-2001 del personale non dirigente del Comparto delle
Regioni-Autonomie locali**

Il CSA, pur nella consapevolezza della validità dei motivi adottati, a sostegno del rifiuto di siglare l'ipotesi di accordo del 1° giugno 2001, allo scopo di evitare eventuali contrasti sulla gestione del C.C.N.L. di cui all'oggetto decide responsabilmente di sottoscriverlo, mantenendo la posizione precedentemente assunta che di seguito si ribadisce:

- 1) gli incrementi tabellari proposti non corrispondono al tasso reale d'inflazione e ciò provoca un ulteriore depauperamento del potere di acquisto dei lavoratori, tanto più che non si tiene conto del differenziale del biennio precedente;
- 2) considerato che in tale comparto la media stipendiale risulta la più bassa di tutto il pubblico impiego e che con l'attuale meccanismo per determinare le risorse finanziarie necessarie al rinnovo si registrano continui scostamenti dagli importi tabellari previsti per gli altri comparti, si dovrà colmare tale divario mediante un allineamento delle retribuzioni in maniera paritetica con quelle corrispondenti degli altri settori della Pubblica Amministrazione;
- 3) in ordine poi alle situazioni lamentate circa una revisione degli inquadramenti, ci preme segnalare quella relativa ai profili professionali dell'area tecnico – amministrativa che, pur possedendo gli stessi requisiti di alcune figure dell'area di vigilanza, sono rimasti esclusi dal beneficio concesso a queste ultime con il contratto successivo dell'1 aprile 1999".

Il CSA auspica che il dissenso sopra enunciato possa essere di sprone alla parte datoriale per arrivare ad un accordo più equo in prossimità del C.C.N.L. concernente il quadriennio 2002-2005.

Firmato

C.C.N.L. integrativo per il personale del comparto regioni-autonomie locali

stipulato il 14 settembre 2000

A seguito del parere favorevole espresso, in data 28.7.2000, dal Comitato di Settore del comparto Regioni-Autonomie Locali sul testo dell'accordo relativo al C.C.N.L. per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello dell'1.4.1999 nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 11 settembre 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 14 settembre 2000**, alle ore 17,30, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

organizzazioni Sindacali	Confederazioni Sindacali
CGIL-fp/Enti Locali	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/EE.LL	CONFESAL

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO CISAL
"Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Unsiau,
Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel"

DICCAP – DIPARTIMENTO ENTI LOCALI
CAMERE DI COMMERCIO-POLIZIA MUNICIPALE
(Fenal, Snalcc, Sulpm)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.N.L. relativo al personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

TITOLO I FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentaltà, 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.

Art. 1 Disciplina sperimentale del telelavoro

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 con i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del C.C.N.L. dell'1.04.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del D.P.R. 8.3.1999 n. 70 e dal C.C.N.L. 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 C.C.N.L. quadro del 23.3.2000.

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, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999.

11. È 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. È istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti, del Comitato di Settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. che, con riunioni annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto e gli eventuali problemi.

Art. 2

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

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

2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
- b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
- c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
- d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi informativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;
- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.

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

4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza e per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole materne, elementari, medie e superiori. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. Si rinvia alle disposizioni della L. n.196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.

6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

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

8. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. n. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

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

10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del C.C.N.L. dell'1.4.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque

non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

11. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del C.C.N.L. dell'1.4.1999 tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L. e all'ARAN tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

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

Art. 3

Contratto di formazione e lavoro

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 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999.

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 C.C.N.L. del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, 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 C.C.N.L. dell'1.04.1999, 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.

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
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 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.

Art. 4 ^(a)

Rapporto di lavoro a tempo parziale

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 56, c. 1, lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 5 ^(a)

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 56, c. 1, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 6 ^(a)

Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 56, c. 1, lett. c) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 7 ^(a)
Contratto a termine

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 56, c. 1, lett. c) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 8
Mansioni superiori

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

2. In applicazione di quanto previsto dall'art.3, comma 3, del C.C.N.L. del 31.3.1999, 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, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.4 del C.C.N.L. del 31.3.1999;
- 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999.

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 C.C.N.L. 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.

TITOLO II
CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

Art. 9 ^(a)
Servizio militare

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. f) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 10
Assenze per malattia

1. Dopo il comma 7 dell'art. 21 del C.C.N.L. del 6.7. 95, è inserito il seguente: "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".

2. Il comma 4 dell'art.21 del C.C.N.L. del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:“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”

Art. 10-bis
Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. All'art. 22 del C.C.N.L. del 6.7.1995 è aggiunto il seguente comma 4

“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”.

Art. 11 ^(a)
Aspettativa per motivi personali

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. q) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 12 ^(a)
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. r) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 13 ^(a)
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. s) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 14 ^(a)
Cumulo di aspettative

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. t) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 15 ^(a)
Diritto allo studio

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. u) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 16 ^(a)
Congedi per la formazione

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. g) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 17 ^(a)
Congedi dei genitori

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c.1, lett. o) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 18 ^(a)
Congedi per eventi e cause particolari

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. p) del C.C.N.L. 2016/2018.

TITOLO III
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19
Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:

- a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
- d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.

7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

Art. 20 **Periodo di prova**

1. L'art. 14 bis, comma 9, del C.C.N.L. del 6.7.1995 è sostituito dal seguente: "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 C.C.N.L. preveda analoga disciplina".

Art. 21 ^(a) **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche**

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c.1, lett. n) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 22 ^(a) **Turnazioni**

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c.1, lett. d) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 23 ^(a) **Reperibilità**

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c.1, lett. e) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 24 **Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo**

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, 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 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), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 25

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.lgs. n. 29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad 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, aventi sempre sede 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 26

Ricostituzione del rapporto di lavoro

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.

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.

Art. 27

Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

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 prin-

cipi 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 C.C.N.L. del 31.3.1999. 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 C.C.N.L.

Art. 28 **Patrocinio legale**

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.

TITOLO IV **PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA**

Art. 29

Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità

1. In attuazione dell'art.24, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, e in sede di prima applicazione dell'art.4 del C.C.N.L. del 31.3.1999, le parti convengono di assumere le iniziative necessarie per realizzare il passaggio alla categoria D, posizione economica D1, del personale dell'area di vigilanza dell'ex 6^{q.f.}, nelle seguenti ipotesi:

- a) personale al quale, con atti formali da parte dell'amministrazione d'appartenenza, siano state attribuite funzioni di responsabile del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza;
- b) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di operatori di pari qualifica o di quella inferiore, già collocato, a seguito di procedure concorsuali, nella ex sesta qualifica funzionale su posti istituiti che prevedessero l'esercizio di tali funzioni anteriormente all'entrata in vigore del D.P.R. n. 268/1987;
- c) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di quella inferiore, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale, a seguito di procedure concorsuali, su posti, istituiti, successivamente al D.P.R. n. 268/87 che prevedessero formalmente l'esercizio delle predette funzioni, non in applicazione dell'art.21, comma 6, D.P.R. n. 268/1987 stesso, i cui titolari sono esclusi dall'applicazione delle disposizioni del presente articolo.

2. La disciplina di cui al comma 1 trova applicazione solo negli enti la cui dotazione organica complessiva già preveda anche in altre aree, diverse da quella di vigilanza, posti inquadrati in categoria D.

3. In applicazione del disposto del comma 1, lettere a) e b), nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti istituiscono in dotazione organica i corrispondenti posti di categoria D, provvedendo alla copertura finanziaria, anche ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

4. In applicazione del disposto del comma 1, lett. c), nel rispetto delle previsioni della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti prevedono in dotazione organica il numero di posti di specialisti di vigilanza, di categoria D, necessari, una volta effettuata la preventiva verifica circa lo svolgimento d'effettive funzioni di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di

quella inferiore, il cui numero sarà da definirsi in sede di concertazione, sulla base della realtà organizzativa di ciascun Ente, in conseguenza della verifica effettuata. La copertura finanziaria relativa potrà avvenire anche ai sensi dell'art.15, comma 5, C.C.N.L. dell'1.4.1999.

5. Il passaggio alla categoria D del personale individuato ai sensi del comma 1, lett. a) e b) avviene, previa verifica selettiva dei requisiti richiesti, di cui ai punti a) e b) entro il termine di due mesi dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L.

6. Il passaggio alla categoria D del personale individuato ai sensi del comma 1, lett. c), avviene sulla base di selezioni mediante valutazioni di titoli culturali, professionali e di servizio; gli enti individuano i criteri per lo svolgimento delle procedure selettive, attivando le procedure di concertazione previste dall'art.8 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

7. A seguito del passaggio nella categoria D, al personale di cui al comma 1, lett. a) viene conseguentemente attribuito il profilo specifico, già previsto o da istituire, di "responsabile dei servizi di polizia municipale e locale", con contenuti coerenti con la declaratoria della stessa categoria D. Al personale di cui alle lett. b) e c) viene conseguentemente attribuito indicativamente il profilo di "specialista di vigilanza", con contenuti e mansioni, assorbenti anche le funzioni di base dell'area di vigilanza, indicate nel mansionario allegato sub A al presente contratto, continuando cioè a svolgere anche le funzioni attualmente assegnate.

8. Negli enti la cui dotazione organica complessiva non preveda posti di categoria D, al fine di valorizzare le posizioni di cui al comma 1, ove non sia stata istituita una posizione organizzativa in base alla disciplina prevista dall'art.11 del C.C.N.L. del 31.3.1999, la contrattazione integrativa decentrata remunera le relative responsabilità utilizzando le risorse con un compenso, riassorbibile a seguito di eventuali passaggi di categoria, non superiore alla differenza tra il trattamento economico di categoria in godimento, comprensivo della eventuale posizione economica fruita all'interno della progressione economica orizzontale, ed il trattamento tabellare iniziale della categoria superiore, provvedendo alla copertura dei relativi oneri con le risorse previste dall'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, anche attivando le iniziative correlate alla disciplina del comma 5 dello stesso articolo. Tale trattamento cessa di essere corrisposto a seguito dell'inquadramento del personale di categoria D e le relative risorse rientrano nella disponibilità di cui all'art. 15 C.C.N.L. dell'1.4.1999.

9. La disciplina del presente articolo ha carattere di specialità e di eccezionalità, ivi compreso il nuovo profilo professionale, e può essere applicata soltanto nei limiti e con riferimento al personale indicato nel comma 1.

SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA MUNICIPALE E LOCALE **(profilo professionale indicativo)**

Possiede buone conoscenze plurispecialistiche ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale, con responsabilità di risultati relativi a diversi processi produttivi/amministrativi, attività che possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed ampiezza delle soluzioni possibili, comportanti relazioni organizzative interne di natura negoziale, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, e negoziale.

Coordina dipendenti della categoria inferiore nella programmazione gestionale delle attività, curando la disciplina e l'impiego tecnico/operativo del personale e fornendo istruzioni nelle aree operative di competenza, s'occupa dell'istruttoria formale delle pratiche e provvedimenti specifici di un certo livello di complessità, elabora dati e programmi nelle materie di competenza.

Svolge inoltre attività di vigilanza nei settori di competenza della Polizia Municipale e locale, utilizzando anche strumenti complessi e segnalando ai competenti uffici eventuali situazioni rilevanti, può compiere tutti gli atti previsti dalle funzioni ricoperte ed anche quelle di base dell'area di vigilanza; conduce tutti i mezzi in dotazione, come gli altri appartenenti alla Polizia Municipale e locale.

TITOLO V

PERSONALE DELLE SCUOLE

Art. 30

Personale docente delle scuole materne

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999. 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 C.C.N.L. del 6.7.1995. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1.4.1999, sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso C.C.N.L. e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.

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 C.C.N.L. 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.

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, 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato C.C.N.L.

8. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000. Al personale insegnante delle scuole materne è conservata l'indennità professionale annua lorda di L.900.000, di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. del 6.7.1995 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999, 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 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 insegnante 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 C.C.N.L.

Art. 31 **Personale educativo degli asili nido**

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 C.C.N.L. 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 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, 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato C.C.N.L.

6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.

7. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di L. 900.000 annue lorde, prevista dall'art.37, co. 1, lett. c) del C.C.N.L. del 6.7.1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un' indennità di L. 120.000 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999. 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 C.C.N.L. dell'1.4.99, 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 assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art.7, comma 3, del presente C.C.N.L.

Art. 32

Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali

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 C.C.N.L. 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, 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, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato C.C.N.L.

6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.

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

8. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, 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, del presente C.C.N.L.

Art. 32-bis

Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali

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.

2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superiore 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, 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

4. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.

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

Art. 33

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

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.

Art. 34

Personale docente dei centri di formazione professionale

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

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35

Retribuzione di posizione per l'area della vigilanza

1. Nel testo dell'art.20 del C.C.N.L. sottoscritto in data 1.4.1999 è inserito il seguente comma :“3. L'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, 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 C.C.N.L. del 31.3.1999.”

Art. 36

Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa

competete 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 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 37 **Indennità di rischio**

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. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.

Art. 38 **Lavoro straordinario**

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

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L., 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) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

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

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

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. La disciplina del presente articolo e del successivo art.39 integrano quella dell'art.14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 38-bis **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensati-

vi, 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.

Art. 39

Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999.

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 C.C.N.L. del 31.3.1999. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso C.C.N.L. e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 40

Bilinguismo

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.

Art. 41

Trattamento di trasferta

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 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 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - L.1650 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., 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 uno o due pasti giornalieri, nel limite di L.43.100 per il primo pasto e di complessive L.85.700 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, 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 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 articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;
- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

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.

Art. 42

Trattamento di trasferimento

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 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, limitatamente alla durata del viaggio;
- 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.

Art. 43

Copertura assicurativa

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 C.C.N.L. del 31.3.1999, 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 44

Trattenute per scioperi brevi

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).

Art. 45

Mensa

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, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto 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 pari 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.

Art. 46

Buono pasto

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.

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.

Art. 47

Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del C.C.N.L. quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica.

3. Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11

del C.C.N.L. 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

TITOLO VII

NORME FINALI

Art. 48

Requisiti per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa

1. Il termine di cui all'art.16, comma 1, del C.C.N.L. dell'1.4.1999, è spostato al 15.11.2000.

2. limitatamente all'anno 2000, gli enti che, in sede di contrattazione decentrata integrativa, abbiano già espressamente destinato risorse per le finalità di cui all'art.16, comma 1, del C.C.N.L. dell'1.4.1999, possono utilizzare le risorse medesime qualora non si raggiunga l'accordo di cui al comma 1 entro il predetto termine.

3. Limitatamente all'anno 2000, in difetto di stipulazione dell'accordo di cui al comma 1 nel termine ivi previsto, gli enti, diversi da quelli di cui al precedente comma e che si trovino nelle condizioni previste nell'art.16, comma 1, del C.C.N.L. dell'1.4.1999, possono destinare alle finalità, di cui al medesimo art.16, comma 1, del C.C.N.L. dell'1.4.1999, risorse aggiuntive nel limite massimo del 2% del monte salari riferito al 1999, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico degli enti, alle stesse condizioni di cui all'art.15, comma 4, del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art. 49

Trattamento di fine rapporto di lavoro

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 di cui all'art.17, comma 3, del C.C.N.L. dell'1.4.1999;
- h) indennità di vigilanza di L.1.570.000 e di L.930.000 di cui all'art.37, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. del 6.7.1995;
- i) indennità del personale educativo degli asili nido di L.900.000 annue lorde di cui all'art.37, comma 1, lett. c, del C.C.N.L. del 6.7.1995; indennità del personale insegnante delle scuole materne, delle scuole elementari e delle scuole secondarie di L. 900.000 annue lorde, di cui all'art.37, co.1, lett. d) del C.C.N.L. del 6.7.1995; indennità del personale docente di cui all'art.32-bis del presente C.C.N.L.;
- j) indennità di L. 900.000 annue lorde 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;
- l) assegni ad personam non riassorbibili.

Art. 50

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda

a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

^(a) 2. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale che abbia conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato o, eventualmente, dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni, e il trattamento economico da prendere a base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

^(a) Articolo integrato dall'art. 42 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 51 **Disapplicazioni**

1. Dalla data di stipulazione del presente C.C.N.L., ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29/1993, cessano di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.

2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente C.C.N.L.

Art. 52^(a) **Nozione di retribuzione**

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 costituito 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);
- b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria nonché dall'indennità integrativa speciale, i cui valori sono i riportati nella tabella A allegata al presente C.C.N.L.;
- 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^a mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 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 C.C.N.L. del 6.7.1995, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

^(a) Articolo sostituito dall'art. 10 del C.C.N.L. 2004/2005 del 9-5-2006.

Art. 53
Struttura della busta paga

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.

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

Art. 54
Messi notificatori

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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 55
Attività sociali, culturali e ricreative

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.

Art. 56
Diritto di assemblea

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.

Art. 57
Decorrenza degli effetti del contratto

1. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.

Allegato A
Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie
(Valori in lire lordi per 12 mensilità, cui va aggiunta la 13° mensilità)

Tabellari		Valori I.I.S.
Posizione di accesso		
A1	12.489.000	12.090.354
B1	13.741.000	12.166.621
B3	15.285.000	12.273.723
C1	16.695.000	12.355.767
D1	19.259	12.500.626
D3	24.455.00	12.846.799

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono che per il riconoscimento delle malattie derivanti da causa di servizio e per l'equo indennizzo continuano ad applicarsi le norme vigenti, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali ed assicurativi e quindi estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.

Dichiarazione congiunta n. 2

Con riferimento al comma 5 dell'art.29, le parti si danno reciprocamente atto che la verifica selettiva ivi prevista è finalizzata esclusivamente all'accertamento della sussistenza dei requisiti indicati nel comma 1 dell'art.29, lett. a) e b).

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti si impegnano a verificare entro il 31.12.2000 le problematiche relative alle Camere di Commercio con particolare riferimento alle disposizioni contenute nel D.I. 12/7/1982 e successive modificazioni e nel D.I. 20/4/1995 n. 245.

Le parti, inoltre, convengono che, per i dipendenti delle CCIA in servizio alla data di entrata in vigore del DPCM 20.12.1999, pubblicato sulla G.U. n.111 del 15.5.2000, restano confermate le disposizioni di cui al D.I. 12.7.1982 e successive modificazioni e del D.I. 20.4.1995 n.245, relativamente agli istituti dell'indennità di anzianità e dei fondi di previdenza, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali e, quindi, estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.

Dichiarazione congiunta n.4

Le parti si danno atto che per l'anno 2000 non ci sono limiti contrattuali nell'uso delle risorse per la progressione economica all'interno della categoria, ferma restando la impraticabilità di ulteriori progressioni nella categoria interessata, in caso di superamento dei vincoli di cui all'art.16, comma 2, del C.C.N.L. dell'1.4.1999 alla data del 1.1.2001, sino al riallineamento al valore medio di categoria.

Dichiarazione congiunta n. 5

Con riferimento all'art.4 del C.C.N.L. dell'1.4.1999, le parti ritengono che gli enti, nell'ambito della propria autonomia regolamentare possono disciplinare anche le modalità di accesso a posti di categoria B3 per il personale appartenente alla categoria A e a posti di categoria D3 per il personale della categoria C, purché in possesso dei requisiti previsti.

Dichiarazione congiunta n. 6

Le parti s'impegnano, relativamente alle turnazioni, a verificare la praticabilità del passaggio ad una forma di retribuzione stabilita in misura fissa giornaliera.

Dichiarazione congiunta n. 7

In relazione a quanto previsto dall'art.48 del presente C.C.N.L., le parti, sulla base della specifica proposta, anche articolata per regioni, province, comuni e camere di commercio, che l'ARAN consegna alle organizzazioni sindacali entro il 20.9.2000, s'impegnano ad avviare e proseguire il relativo negoziato con continuità per arrivare alla stipulazione dell'accordo entro il 15.11.2000.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti, tenuto conto dei refusi presenti nell'art.6, comma 6, del presente contratto, che potrebbero tradursi in un ostacolo alla corretta applicazione della disciplina ivi prevista, concordano che essa debba interpretarsi nel senso che in tutti i casi in cui le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolto siano eccedenti rispetto a quelle previste nel comma 2 dello stesso articolo 6, la percentuale di maggiorazione deve essere riferita sia al comma 5, già citato, che al comma 4.

Dichiarazione congiunta n. 9

Con riferimento all'art.7, comma 12, del presente contratto le parti concordano nel ritenere che il riferimento, ivi contenuto, all'art.2, comma 2, della legge n.230/1962 deve considerarsi un refuso e, pertanto, che il riferimento corretto è all'art.2 della citata legge n.230/1962, senza alcuna specificazione.

Dichiarazione congiunta n. 10

Le parti concordano nel ritenere che la dizione "trattamento fondamentale" contenuta nell'art.9, comma 5, del presente contratto deve essere intesa come riferita alla nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

Dichiarazione congiunta n. 11

Al fine di consentire una corretta applicazione della disposizione dell'art.16, comma 6, del presente contratto, le parti concordano nel ritenere che la frase "non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2" rappresenta un refuso e che pertanto non esplica alcuna efficacia nella disciplina dell'istituto.

Dichiarazione congiunta n. 12

Al fine di evitare ogni possibile dubbio circa la effettiva portata applicativa dell'art.24, comma 1, del presente contratto, le parti concordano nel ritenere che la disposizione ivi prevista deve essere interpretata correttamente nel senso che al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b).

Dichiarazione congiunta n. 13

In riferimento a quanto previsto dall'art.17, comma 4, del presente contratto, le parti concordano

nel ritenere che il trattamento economico ivi previsto trova applicazione non solo nell'ipotesi di astensione obbligatoria prevista dall'art.4 della legge n.1204/1971 ma anche in quella dell'art.5 della stessa legge.

Dichiarazione congiunta n. 14

Le parti concordano nel ritenere che in tutti i testi contrattuali l'espressione "Monte salari annuo....." deve essere intesa al netto degli oneri riflessi a carico degli Enti. Pertanto, i conseguenti incrementi vanno erogati con l'integrazione degli oneri riflessi a carico dell'ente.

Dichiarazione congiunta n. 15

Le parti concordano nel ritenere che la dizione "competenze fisse e periodiche" utilizzata nell'art.6, comma 9, deve essere riferita alla nozione di retribuzione contenuta nell'art.52, comma 2, lett. c).

Dichiarazione congiunta n. 16

Le parti concordano nel ritenere che la dizione "trattamento tabellare iniziale" utilizzata nell'art.50 deve essere riferita alla nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. a).

Dichiarazione congiunta n. 17

Le parti concordano nel ritenere che, ai fini dell'applicazione dell'art.42, comma 2, la nozione di mensilità ivi richiamata deve essere riferita alla nozione di retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

Dichiarazione congiunta n. 18

Le parti concordano di esaminare eventuali problematiche connesse alla previgente e speciale disciplina del personale delle case da gioco e del Comune di Campione d'Italia in sede di trattativa per il rinnovo del secondo biennio economico di parte economica 2000-2001. In tale sede sarà affrontata anche la tematica relativa al libretto sanitario.

Dichiarazione congiunta n. 19

In relazione alle previsioni dell'art.35, del presente contratto, le parti, al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo, confermano che l'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995, continua a trovare applicazione, con le modalità ivi previste, nei confronti del personale dell'area di vigilanza anche se non incaricato di una posizione organizzativa ai sensi dell'art.8 e ss. del C.C.N.L. del 31.3.1999.

Dichiarazione congiunta n. 20

In relazione a quanto disposto dalla lett. a), comma 1, dell'art.29 del presente C.C.N.L., le parti precisano, con riferimento alla definizione di "responsabile del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza", che la predetta disciplina contrattuale si possa applicare anche negli Enti dove attualmente non sia prevista un'autonoma area di vigilanza, in quanto questa pure avendo una propria struttura organizzativa, formata da più addetti, sia inserita all'interno di una struttura più ampia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

C. S. A.

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Il C.S.A., prendendo atto della necessità di concludere la lunga ed estenuante trattativa riguardante le cosiddette “code contrattuali”, che finora ha penalizzato duramente i lavoratori del Comparto e che da più di un anno attendono idonee soluzioni ai numerosi Istituti contrattuali in discussione, responsabilmente decide di sottoscrivere l'accordo.

Nel contempo, comunque, non può non evidenziare la sua contrarietà ad accettare le proposte formulate soprattutto in merito al personale della vigilanza e delle scuole.

Per il primo si manifesta piena insoddisfazione, in quanto la disposizione di cui all'art.29 appare illegittima e lesiva degli interessi degli Istruttori Direttivi. Inoltre analoga disposizione non è stata prevista per altri profili professionali dell'area Tecnico-Amministrativa in possesso degli stessi requisiti richiesti per il personale di vigilanza.

Per il personale della Scuola si rileva che si è completamente ignorato quanto è già stabilito dalle vigenti norme legislative in tema di autonomia e di parità scolastica, anzi in modo incoerente ed arbitrario si sono volute ristabilire norme arretrate ed obsolete dei vecchi contratti, contro l'attuale importante tendenza di modernizzazione delle Istituzioni scolastiche al passo con l'Europa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

DI.C.C.A.P.

DIPARTIMENTO CAMERE DI COMMERCIO – AUTONOMIE LOCALI – POLIZIA MUNICIPALE

S. N. A. L. C.C. – FE. N. A. L. – S. U. L. P. M.

COORDINAMENTO NAZIONALE

Questa O.S. vista la nuova formulazione dell'art.41 relativamente alle “code contrattuali”, nel ribadire la necessità di una più chiara definizione in relazione all'applicabilità delle norme in esso contenute, lamenta il mancato riconoscimento della figura di Comandante/Responsabile del Servizio che in ogni caso, andrebbe ricondotta nella fascia apicale dell'Ente di appartenenza.

Lamenta altresì il mancato riconoscimento di quanti, sia pur inquadrati quali “Istruttori” a seguito dell'art.21, comma 6, D.P.R. 268/87, non vedono riconosciuta la professionalità raggiunta a causa dell'esclusione prevista dal comma 1, lettera C dell'art. 41.

Per dette figure il Sindacato si riserva di attuare idonee procedure volte al riconoscimento dei diritti acquisiti.

Infine non riconosce, quale equa collocazione quella insita nel comma 8, dell'art.41 che non prende atto della giusta collocazione giuridica di quanti in esso previsti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

DI.C.C.A.P.

S.N.A.L.C.C. – FE.N.A.L. – S.U.L.P.M.

COORDINAMENTO NAZIONALE

Il DICCAP tenuto conto che nel presente contratto compare la firma della confsal, confederazione non rappresentativa nel comparto regioni – enti locali ai sensi dell'art.47 bis del d.lgs.29/1993, evidenzia che è in corso una ulteriore azione per il riconoscimento della USAE quale soggetto confederale di riferimento di questo Dipartimento.

Per tale motivo il DICCAP disconosce le scelte della Confisal nella presente contrattazione essendo portatrice di interessi di una sua nuova federazione.

Pertanto la sottoscrizione non costituisce acquiescenza dei profili di illegittimità della delegazione trattante di parte sindacale, oggetto di impugnativa da parte della scrivente organizzazione sindacale.

Roma, li 14 settembre 2000

DICHIARAZIONE A VERBALE
CONF.S.A.L.

Nel sottoscrivere l'accordo relativo alle code contrattuali per il personale del comparto Regioni – Autonomie Locali, la CONF.S.A.L. ritiene che l'art.30, relativo al personale docente delle scuole materne, non sia rispettoso delle norme sancite dalla Legge n.62 del 10 marzo 2000 per la realizzazione della parità scolastica, né tiene conto della profonda trasformazione in atto in materia di istruzione nel paese con l'acquisizione dell'autonomia gestionale ed organizzativa della singola scuola.

In particolare la CONF.S.A.L., nell'evidenziare la mancata volontà di realizzare quanto già contenuto nel D.P.R. 347 e nel contratto di lavoro, precedente al quadriennio 1998/2001, si riserva nello specifico ogni azione per l'effettiva omogeneizzazione del personale docente delle scuole materne comunali all'omologo profilo professionale delle scuole statali.

C.C.N.L. 1998-2001 del personale del comparto regioni e autonomie locali

stipulato l'1 aprile 1999

PARTE PRIMA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente C.C.N.L. si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dagli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali di cui all'accordo quadro del 2 giugno 1998, dal Comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle Regioni nonché ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case da gioco.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n.387, sono riportati come D.Lgs. n. 29 del 1993.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 – 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

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

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

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A.R.A.N. stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 51 e 52, commi 1, 2, 3, e 4, del D.Lgs. 29 del 1993.

7. 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

Art. 3

Obiettivi e strumenti

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.

2. 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; interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 13 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995;
- d) concertazione ed informazione.

Art. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

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

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, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- 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);
- 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);
- 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 di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- 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 D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- 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;
- 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. 29/1993;
- 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 C.C.N.L. stipulato in data 31 marzo 1999.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, 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. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5^(a)

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

^(a) Articolo sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 6^(a)

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

^(a) Articolo sostituito dall'art. 5 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 7

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 626/1994 è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.Lgs. 29/1993.

Art. 8^(a)

Concertazione

^(a) Articolo sostituito dall'art. 6 del C.C.N.L. 2002/2005.

CAPO II
I SOGGETTI SINDACALI

Art. 9
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

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 2, del C.C.N.L. 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.

Art. 10
Composizione delle delegazioni

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

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta: – dalle R.S.U.; -dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

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

CAPO III
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 11
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di 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.

PARTE SECONDA

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 12
Incrementi tabellari

1. Gli stipendi tabellari derivanti dalla applicazione dell'art. 1 del C.C.N.L. del 16 luglio 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. del 31 marzo 1999, sono rideterminati secondo le indicazioni delle allegate tabelle B e C e con le decorrenze ivi previste.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 13 **Effetti dei nuovi stipendi**

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 1998-1999, gli incrementi di cui all'art. 12 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti della indennità premio di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 12 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

3. Al personale della *ex* ottava qualifica che ne abbia già beneficiato, è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del D.P.R. n. 268/1997.

Art. 14 **Lavoro straordinario**

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 C.C.N.L. del 6 luglio 1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera *a*) del presente C.C.N.L. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera *a*) del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15.

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, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31 dicembre 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 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5. È 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.

Art. 15

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

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1 gennaio 1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

- a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere *b)*, *c)*, *d)* ed *e)* del C.C.N.L. 6 luglio 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. 662/1996, 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;
- b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. del 16 luglio 1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;
- c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. del 16 luglio 1996, 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 C.C.N.L.;
- d) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- e) 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;
- f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
- g) 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 C.C.N.L. del 16 luglio 1996;
- h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 6 luglio 1995;
- 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)*; la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;
- j) 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 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo;
- 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;
- 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; n) per le Camere di commercio in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31 dicembre 1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del C.C.N.L. del 6 luglio 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'12% 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. 29/1993, 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.

Art. 16

Norme programmatiche

1. A decorrere dall'1 giugno 1999, le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in un'apposita intesa che le parti del presente C.C.N.L. si impegnano a stipulare entro il 30 aprile 1999^(a); a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione.

2.^(b) Salvo diversa disciplina eventualmente definita tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., ai sensi dell'art.14, comma 2, ultimo periodo del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, a decorrere dall'1 gennaio 2001, il costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico di sviluppo non può superare il valore medio del percorso dello stesso.

(a) L'articolo 48 del C.C.N.L. integrativo, stipulato il 14-9-2000, sposta il termine al 15-11-2000.

(b) Comma disapplicato dall'art. 34, c. 5, del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 17

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

1. Le risorse di cui all'art. 15 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.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 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 di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999;
- b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; 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;
- c) costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso C.C.N.L.; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto C.C.N.L. del 31 marzo 1999 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 C.C.N.L. del 31 marzo 1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri;

- d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggi o 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 D.P.R. 268/1987, dall'art. 28 del D.P.R. 347/1983, dall'art. 49 del D.P.R. 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
- e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
- f)^(a) 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 C.C.N.L. del 31.3.1999; 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 C.C.N.L. del 31.3.1999. 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)*;
- 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)*, destinate in via esclusiva a tali finalità;
- i)^(b) 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 prevista dall'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 a tutto il personale della *ex* qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo C.C.N.L. del 31 marzo 1999.

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 C.C.N.L. del 31 marzo 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. 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 C.C.N.L., 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 C.C.N.L. del 31 marzo 1999.

Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art. 44 della legge 449/1997 e dall'art. 34 del D.Lgs. 29/1993 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 D.P.R. 333/1990.

^(a) Lettera così riformulata dall'art. 7, c. 1, del C.C.N.L. 2004/2005 del 9-5-2006.

^(b) Lettera aggiunta dall'art. 36, c. 2, del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 18^(a)

Collegamento tra produttività ed incentivi

(^a) Articolo sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 19

Finanziamento degli oneri di prima attuazione del nuovo modello di classificazione

1. Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art. 12, comma 4, del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, si fa fronte mediante utilizzo parziale delle risorse dei singoli enti indicate nell'art. 2, comma 2 del C.C.N.L. del 16 luglio 1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1998 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.

2. Agli oneri derivanti dal pagamento delle prime tre mensilità degli incrementi tabellari previsti dall'art. 12, comma 1, del presente contratto, con decorrenza dal 1° luglio 1999, si fa fronte con le risorse finanziarie che i bilanci dei singoli enti hanno già destinato alle spese per il trattamento economico del personale per l'anno 1999, secondo la programmazione triennale dei fabbisogni, e senza necessità di ulteriori integrazioni.

Art. 20

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

1. La disciplina dell'art. 18 della legge 109/1994 e dell'art. 69, comma 2, del D.P.R. 268/1987, trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999.

2. Nelle IPAB che risultino privi di posizioni di categoria D, la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 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 ad un massimo di 15.000.000 e comunque nei limiti delle risorse del fondo previsto dall'art. 17, comma 2 lett. c).

3. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, 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 frl C.C.N.L. del 31-3-1999^(a).

(^a) Comma inserito dall'art. 35, C.C.N.L. integrativo, stipulato il 14-9-2000.

Art. 21

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993 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 C.C.N.L., 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; 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 destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art. 17.

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.

TITOLO II

Art. 22

Riduzione di orario

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)*, del C.C.N.L. del 6 luglio 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. 29/1993, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal C.C.N.L. del 6 luglio 1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

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

Art. 23

Sviluppo delle attività formative

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. 29/1993.

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.

TITOLO III NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 24 Norma di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente C.C.N.L. ed entro il 30 aprile 1998, la regolamentazione delle procedure di conciliazione in sede sindacale nonché quelle di arbitrato relative alle controversie individuali di lavoro.

2. Le parti si impegnano altresì a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente C.C.N.L. ed entro il 30 aprile 1999, la regolamentazione dei seguenti istituti:

- a) forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 36, comma 7 del D.Lgs. n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 4 della legge 191/1998, in coerenza con i principi desumibili dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente nel lavoro privato;
- b) il trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare con particolare riferimento ai seguenti aspetti:
 - l'integrale rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 124/1993, dalla L. 335/1995, dalla L. 449/1997 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1 gennaio 1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;
 - la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;
 - modalità di finanziamento della previdenza complementare;
- c) turni, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità ed altri istituti aventi riflesso sul trattamento economico accessorio, ivi compreso quello del personale educativo degli asili nido;
- d) nell'assoluto rispetto della quantità dei servizi erogati e senza aggravii di costo, l'orario:
 - del personale docente delle scuole materne; del personale docente, di sostegno e per attività integrative delle scuole di ogni ordine e grado;
 - del personale educativo degli asili nido;
 - dei docenti della formazione professionale dipendenti dagli enti del comparto;
- e) le problematiche del personale dell'area di vigilanza addetto a compiti di responsabilità di servizio e di coordinamento e controllo collocato nella *ex* VI qualifica funzionale anteriormente alla vigenza del D.P.R. 268/1987 ovvero anche successivamente, a seguito di procedure concorsuali per il conferimento delle specifiche funzioni gerarchiche, fermo restando quanto previsto nell'art. 7, comma 5, del C.C.N.L. 31 marzo 1999;
- f) il completamento della disciplina delle mansioni superiori prevista dall'art. 56 del D.Lgs. n. 29/1993, per la parte demandata alla contrattazione;
- g) il trattamento economico del personale in distacco sindacale.

3. Le parti si impegnano a ridefinire entro il 30 aprile 1999 la regolamentazione di tutti gli altri istituti attinenti agli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro per i quali si applica, in via transitoria, l'art. 26.

Art. 25 Monitoraggio e verifiche

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 aggiunti 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. I Comitanti per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

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 e 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.

Art. 26

Disposizioni transitorie e particolari

1. In via transitoria e fino alla completa attuazione di quanto previsto nell'art. 24, la regolamentazione di cui all'art. 2, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 29/1993 degli istituti e delle materie non disciplinati dai contratti collettivi vigenti nel comparto, stipulati ai sensi dello stesso decreto legislativo, è quella contenuta nelle previgenti disposizioni di legge o degli accordi recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 93/1983.

2. Fino all'attuazione di quanto previsto dall'art. 24, resta confermata la disciplina delle indennità previste dal comma 1, lett. *b)*, *c)*, *d)* ed *e)*, 2 e 3 dell'art. 37 nonché dagli artt. 44 e 46 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995.

3. Il personale degli enti del comparto, assegnato alle segreterie della Conferenza Stato-Regioni, della Conferenza Stato-città e Autonomie Locali e della Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 28 agosto 1997 n. 281, conserva la titolarità a fruire integralmente della disciplina sul trattamento economico fondamentale ed accessorio vigente per tutto il personale di pari categoria, ivi compresa quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico delle amministrazioni di appartenenza anche per le quote relative al lavoro straordinario ed al trattamento di missione.

4. Nella stipulazione dei contratti gli enti non possono inserire clausole peggiorative delle disposizioni dei C.C.N.L. o in contrasto con norme di legge.

Art. 27

Norma di collegamento alla legislazione regionale

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di recepimento dei medesimi accordi.

Art. 28

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente C.C.N.L. e del C.C.N.L. sulla revisione del sistema di classificazione del personale stipulato in data 31 marzo 1999 sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti con essi incompatibili in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

- artt. 22, comma 1, 33, escluso comma 5, 34, 35 e 36 del D.P.R. 333/1990; tabelle 1, 2 e 3 allegate al D.P.R. 333/1990;
- artt. 10, 21, escluso comma 4, 57, 58, 59, 62, comma 1, 69, comma 1, 71 e 73 del D.P.R. 268/1987;
- allegato A al D.P.R. 347/1983 ed al D.P.R. 665/1984;
- art. 10, 27 del D.P.R. 347/1983;
- art. dal 3 all'8 e dal 10 al 12 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995;
- artt. 27-*bis*, dal 31 al 34, 38 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, come integrati e modificati dal C.C.N.L. del 16 luglio 1996;
- artt. 35 e 36 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, art. 2, comma 3, secondo periodo, del C.C.N.L. del 16 luglio 1996, con effetto dalla data di stipulazione del contratto collettivo integrativo;

- artt. 2, 3, 4 e 5 del C.C.N.L. del 16 luglio 1996; la disciplina del c. 3 dell'art. 4 continua ad applicarsi al solo personale dell'ex terza e quarta qualifica funzionale;
- art. 16, comma 3 della legge 253/1990 dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21, del presente C.C.N.L.

2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con i C.C.N.L. indicati nello stesso comma 1.

Tabella A

Categorie	Posizioni economiche	Aumenti mensili	
		Dal 01-11-1998	Dal 01-07-1999
ex – VIII livello	categoria D	54.000	45.000
ex – VII livello	categoria D	54.000	45.000
ex – VI livello	categoria C	42.000	35.000
ex – V livello	categoria B	40.000	33.000
ex – IV livello	categoria b	40.000	33.000
ex – I – II – III livello	categoria A	36.000	30.000

Tabella B
Categorie e posizioni economiche dall'1.11.1998

Categoria D	D1 <i>18.719.000</i>	D2 <i>1.900.000</i>	D3 <i>23.915.000</i>	D4 <i>1.733.000</i>	D5 <i>2.000.000</i>	
			<i>3.296.000</i>			
Categoria C	C1 <i>16.275.000</i>	C2 <i>800.000</i>	C3 <i>829.000</i>	C4 <i>1.100.000</i>		
Categoria B	B1 <i>13.345.000</i>	B2 <i>536.000</i>	B3 <i>14.889.000</i>	B4 <i>444.000</i>	B5 <i>547.000</i>	B6 <i>600.000</i>
			<i>1.008.000</i>			
Categoria A	A1 <i>12.129.000</i>	A2 <i>400.000</i>	A3 <i>503.000</i>	A4 <i>500.000</i>		

Tabella B-bis
Tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo Delle posizioni economiche all'1.11.1998

D	D1 <i>18.719.000</i>	D2 <i>20.619.000</i>	D3 <i>23.915.000</i>	D4 <i>25.648.000</i>	D5 <i>27.648.000</i>	
			<i>23.915.000</i>			
C	C1 <i>16.275.000</i>	C2 <i>17.075.000</i>	C3 <i>17.904.000</i>	C4 <i>19.004.000</i>		
B	B1 <i>13.345.000</i>	B2 <i>13.881.000</i>	B3 <i>14.889.000</i>	B4 <i>15.333.000</i>	B5 <i>15.880.000</i>	B6 <i>16.480.000</i>
			<i>14.889.000</i>			
A	A1 <i>12.129.000</i>	A2 <i>12.529.000</i>	A3 <i>13.032.000</i>	A4 <i>13.532.000</i>		

Tabella C
Categorie e posizioni economiche dall'1.7.1999

D	D1 <i>19.259.000</i>	D2 <i>1.9000.000</i>	D3 <i>24.455.000</i>	D4 <i>1.733.000</i>	D5 <i>2.000.000</i>	
			<i>3.296.000</i>			
C	C1 <i>16.695.000</i>	C2 <i>800.000</i>	C3 <i>829.000</i>	C4 <i>1.100.000</i>		
B	B1 <i>13.741.000</i>	B2 <i>536.000</i>	B3 <i>15.285.000</i>	B4 <i>444.000</i>	B5 <i>547.000</i>	B6 <i>600.000</i>
			<i>1.008.000</i>			
A	A1 <i>12.489.000</i>	A2 <i>400.000</i>	A3 <i>503.000</i>	A4 <i>500.000</i>		

Tabella C-bis
Tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo Delle posizioni economiche all'1.7.1999

D	D1 <i>19.259.000</i>	D2 <i>21.159.000</i>	D3 <i>24.455.000</i>	D4 <i>26.188.000</i>	D5 <i>28.188.000</i>	
			<i>24.455.000</i>			
C	C1 <i>16.695.000</i>	C2 <i>17.495.000</i>	C3 <i>18.324.000</i>	C4 <i>19.424.000</i>		
B	B1 <i>13.741.000</i>	B2 <i>14.277.000</i>	B3 <i>15.285.000</i>	B4 <i>15.729.000</i>	B5 <i>16.276.000</i>	B6 <i>16.876.000</i>
			<i>15.285.000</i>			
A	A1 <i>12.489.000</i>	A2 <i>12.889.000</i>	A3 <i>13.392.000</i>	A4 <i>13.892.000</i>		

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti, in sede di confronto per la definizione dell'intesa di cui all'art. 16 del presente C.C.N.L., s'impegnano ad analizzare la situazione degli enti in condizione di deficit strutturale, anche in relazione ad eventuali modifiche legislative intervenute.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano che nell'ambito delle iniziative per l'individuazione e collocazione dei profili professionali, in sede di attuazione della disciplina sul nuovo sistema di classificazione del personale, devono essere espressamente definiti e valorizzati quelli destinati allo svolgimento delle attività degli Enti nei riguardi dei cittadini.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti sottolineano la necessità che gli enti provvedano ad un sollecito adempimento del preciso obbligo previsto dagli artt. 20 del D.Lgs. 29/1993 e 39, 40 e 41 del D.Lgs. 77/1995 relativamente all'istituzione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione. Le parti sottolineano, altresì, che il perdurante inadempimento potrebbe anche essere considerata come fonte di responsabilità per la ritardata applicazione ai dipendenti dei benefici economici connessi a tale ritardo.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti concordano sull'opportunità che gli enti assumano tutte le iniziative organizzative necessarie per dare effettiva applicazione alla disciplina sull'EURO (moneta unica europea) con riferimento all'erogazione del trattamento economico del personale.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti, in sede di confronto per la stipulazione del C.C.N.L. da sottoscrivere entro il 31 marzo 1999, si impegnano ad individuare una forma sperimentale di previdenza sanitaria integrativa a partire dalle Camere di Commercio, tenendo conto della normativa vigente.

Dichiarazione congiunta n. 6 **Per la lotta al lavoro dei bambini**

Secondo i dati dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre 250 milioni di bambini nel mondo sono costretti a lavorare. Il lavoro minorile cresce soprattutto nelle zone dove aumenta la disoccupazione degli adulti, con gravi conseguenze sul loro sviluppo psicofisico, sulla loro salute e sicurezza.

Al fine di concorrere all'impegno delle istituzioni internazionali e del Governo italiano, che ha sottoscritto con le parti sociali italiane il 16 aprile 1998 la Carta di impegni contro lo sfruttamento minorile, le parti firmatarie si impegnano a dare il loro contributo per combattere tale fenomeno e a richiedere alle imprese fornitrici degli enti del comparto che i prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL ed in particolare della Convenzione 1138 sull'età minima, inserendo apposite clausole nei propri capitolati.

Le parti riconfermano il principio dell'assoluto rispetto alle singole normative nazionali contro il fenomeno dello sfruttamento dei minori.

C.C.N.L. per la revisione del sistema di classificazione del personale (Nuovo ordinamento professionale)

stipulato il 31 marzo 1999

PARTE GENERALE CAMPO DI APPLICAZIONE E OBIETTIVI

Art. 1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente contratto disciplina il sistema di classificazione professionale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle amministrazioni del Comparto Regioni e Autonomie locali, di cui all'accordo del 2 giugno 1998, dal comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle regioni nonché ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case di gioco.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D. Lgs 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, sono riportati come D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 2

Obiettivi

Il presente contratto 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.

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

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

PARTE I CLASSIFICAZIONE

Art. 3

Il sistema di classificazione del personale

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 seguenti.

2. Ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D.Lgs. n. 80 del 1998, 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 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.

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.

Art. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzata al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno. Analoga procedura può essere attivata dagli enti per la copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, riservando la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali delle medesime categorie.

2. Gli enti che non versino nelle condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi delle vigenti disposizioni procedono alla copertura dei posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno degli stessi enti con le medesime procedure previste dal presente articolo.

3. Alle procedure selettive del presente articolo è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.

4. Anche i posti ammessi a selezione ai sensi del comma 1 sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

5. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste nel presente articolo, non è soggetto al periodo di prova.

Art. 5

Progressione economica all'interno della categoria

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.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 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 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.

Art. 6

Sistema di valutazione

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

Art. 7

Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

1. Il personale in servizio alla data di stipulazione del presente C.C.N.L. è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico fondamentale in godimento (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le prescrizioni della allegata tabella C.

2. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 1, indicato nella colonna 3 della tabella C, sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del C.C.N.L. del 6 luglio 1995.

3. Il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è collocato, con decorrenza dall'1 gennaio 1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente C.C.N.L., nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma

3 del C.C.N.L. del 16 luglio 1996.

4. Il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è collocato, con decorrenza dall'1 gennaio 1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione dal presente C.C.N.L. nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni.

5. A seguito della riclassificazione del personale dell'area di vigilanza di cui al comma 4, gli enti adottano tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex 6^a qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali.

6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, gli enti devono prioritariamente considerare anche gli effetti della eventuale ritardata applicazione delle norme sul livello economico differenziato, relativamente alle selezioni non ancora concluse alla data indicata nel comma 1.

7. All'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo e dell'articolo 12, comma 4, si fa fronte con le somme di cui all'art. 2, comma 2 del C.C.N.L. 16 luglio 1996. Le ulteriori

disponibilità dello stesso art. 2, comma 2 del C.C.N.L. 16 luglio 1996 saranno utilizzate secondo le indicazioni del C.C.N.L. 1998-2001.

Art. 8

Area delle posizioni organizzative

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.

2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, 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.

Art. 9

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

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. 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 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 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. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il C.C.N.L. 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 C.C.N.L.: 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.

Art. 10

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di

cui all'art. 8 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 C.C.N.L. per il quadriennio 1998-2001.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 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.

Art. 11

Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgono della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 *bis*, della legge 142/1990 introdotto dalla legge 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli articoli 8 e seguenti 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.

3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D, i Comuni applicano la disciplina degli articoli 8 e seguenti ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B, ove si avvalgono 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 ad un massimo di L. 15.000.000 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 articoli 8 e seguenti, in attuazione della disciplina di legge richiamata nel comma 1.

Art. 12

Norme finali e transitorie della parte I

1. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente C.C.N.L. deve risultare dal contratto individuale che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995.

2. In caso di progressione verticale nel sistema di classificazione ai sensi dell'art. 4 gli enti comunicano ai dipendenti il nuovo inquadramento conseguito ai sensi della legge 152/1997.

3. Sono portati a compimento i concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella C, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale per la decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento del concorso o della selezione.

4. Fino al 31 dicembre 2001, la progressione economica di cui all'articolo 5 del personale dei profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi fino all'acquisizione degli incrementi retributivi corrispondenti, rispettivamente, ai valori B4 e D3.

5. In sede di prima applicazione dell'art. 7, le Camere di Commercio tengono conto anche dell'accordo 7 ottobre 1993, punto b, sottoscritto dall'Unioncamere e dalle OO.SS., previa verifica tra i soggetti che lo hanno stipulato.

PARTE II
TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI FINANZIAMENTO

Art. 13
Trattamento economico

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per i profili delle categorie B e D di cui all'articolo 3, comma 7, 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'articolo 5 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.

Art. 14
Finanziamento del sistema di classificazione

1. Le procedure selettive di cui all'articolo 4 sono indette, ai sensi delle vigenti disposizioni, nel rispetto della programmazione in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.

2. Per il finanziamento della progressione all'interno delle categorie di cui all'articolo 5 e della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'articolo 10, gli enti provvedono, con la decorrenza prevista dall'art. 9, comma 6, alla costituzione di due distinti fondi annuali. Limitatamente al periodo 1998-2001, il C.C.N.L., nel disciplinare le modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, dovrà individuare anche idonei strumenti per il controllo della spesa e per stimolare la selettività della stessa progressione prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria e le regole per i relativi aggiornamenti e/o modificazioni.

3. In attesa della disciplina del C.C.N.L. 1998-2001, nel fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno delle categorie di cui all'articolo 5 confluisce, dalla data di stipulazione del presente C.C.N.L., l'insieme delle risorse già destinate alla corresponsione, al personale in servizio alla stessa data, del livello economico differenziato.

4. Le condizioni, le procedure e gli adempimenti necessari per l'incremento del fondo di cui al comma 3 e per la effettiva costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, formano oggetto di organica disciplina nell'ambito del C.C.N.L. per il quadriennio 1998-2001.

Art. 15
Norme finali e transitorie di inquadramento economico

1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente C.C.N.L. 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'articolo 13, comma 1.

2. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'articolo 3, comma 7, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.

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

PARTE III

RELAZIONI SINDACALI

Art. 16

Relazioni sindacali

1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'articolo 5, comma 3, del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, sono integrate dalle seguenti:

- completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'articolo 5, comma 2;
- 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. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del C.C.N.L. del quadriennio 1998-2001, 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:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- 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'articolo 6;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'articolo 5;
- f) individuazione dei nuovi profili di cui all'articolo 3, comma 6;
- g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2.

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

PARTE IV

NORME FINALI

Art. 17

Norma programmatica

1. Il C.C.N.L. del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere la deferibilità delle controversie individuali in materia di classificazione a collegi di conciliazione e a collegi arbitrali stabiliti ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Il C.C.N.L. del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere regole più flessibili, anche per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse finanziarie, in favore degli enti che presentano condizioni di gestione economica e finanziaria coerenti con parametri di riferimento predeterminati ed accertati in sede di consuntivo dell'esercizio finanziario o che, pur non presentando pienamente tali condizioni, abbiano comunque conseguito un significativo avvicinamento ai predetti parametri.

Art. 18

Disposizione finale

1. la disciplina dei commi 3 e 4 dell'articolo 7 e del comma 4 dell'articolo 12, trova applicazione anche nei confronti del personale cessato dal servizio nel periodo dal 1° gennaio 1998 a la data di stipulazione del presente C.C.N.L.; per il personale comunque assunto successivamente al 1° gennaio 1998, l'efficacia della stessa disciplina coincide con la data di inizio del rapporto di lavoro.

ALLEGATO A 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;
- 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, all'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 D.P.R. 347/1983 come integrato dal D.P.R. 333/1990, 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 socio-culturali, 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 pluri-specialistiche (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, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del D.P.R. 347/1983 come integrato dal D.P.R. 333/1990, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

Tabella B
Categorie e posizioni economiche

D	D1 <i>18.071.000</i>	D2 <i>1.900.000</i>	D3 <i>23.267.000</i>	D4 <i>1.733.000</i>	D5 <i>2.000.000</i>	
			<i>3.296.000</i>			
C	C1 <i>15.771.000</i>	C2 <i>800.000</i>	C3 <i>829.000</i>	C4 <i>1.100.000</i>		
B	B1 <i>12.865.000</i>	B2 <i>536.000</i>	B3 <i>14.409.000</i>	B4 <i>444.000</i>	B5 <i>547.000</i>	B6 <i>600.000</i>
			<i>1.008.000</i>			
A	A1 <i>11.697.000</i>	A2 <i>400.000</i>	A3 <i>503.000</i>	A4 <i>500.000</i>		

Tabella B-bis
Tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo delle posizioni economiche

D	D1 <i>18.071.000</i>	D2 <i>19.971.000</i>	D3 <i>23.267.000</i>	D4 <i>25.000.000</i>	D5 <i>27.000.000</i>	
			<i>23.267.000</i>			
C	C1 <i>15.771.000</i>	C2 <i>16.571.000</i>	C3 <i>17.400.000</i>	C4 <i>18.500.000</i>		
B	B1 <i>12.865.000</i>	B2 <i>13.401.000</i>	B3 <i>14.409.000</i>	B4 <i>14.853.000</i>	B5 <i>15.400.000</i>	B6 <i>16.000.000</i>
			<i>14.409.000</i>			
A	A1 <i>11.697.000</i>	A2 <i>12.097.000</i>	A3 <i>12.600.000</i>	A4 <i>13.100.000</i>		

Tabella C
Corrispondenze per il primo inserimento nella nuova classificazione

Precedente qualifica e Livello Differenziato	Trattamento tabellare e LED ed eventuale Indennità	Trattamento economico di primo inquadramento	Posizione economica di primo inquadramento	Nuova categoria
1	9.386.000	11.697.000	A.1	A
1 led	9.770.000	11.697.000	A.1	A
2	10.502.000	11.697.000	A.1	A
2 led	10.958.000	11.697.000	A.1	A
3	11.697.000	11.697.000	A.1	A
3 led	12.097.000	12.097.000	A.2	A

- segue -

Precedente qualifica e Livello Differenziato	Trattamento tabellare e LED ed eventuale Indennità	Trattamento economico di primo inquadramento	Posizione economica di primo inquadramento	Nuova categoria
4	12.865.000	12.865.000	B.1	B
4 led	13.401.000	13.401.000	B.2	B
5	14.409.000	14.409.000	B.3	B
5 LED	14.853.000	14.853.000	B.4	B
5 + int. + tab.	15.639.000	15.771.000	C.1	C
6	15.771.000	15.771.000	C.1	C
6 led	16.571.000	16.571.000	C.2	C
7	18.071.000	18.071.000	D.1	D
7 led	19.971.000	19.971.000	D.2	D
8	23.267.000	23.267.000	D.3	D

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si danno atto della necessità di pervenire, in sede di rinnovo del C.C.N.L. 1998-2001, anche a seguito dei processi di riforma legislativa in corso, al superamento delle tipologie degli enti di cui all'art. 2 del D.P.R. 347/83.

Dichiarazione congiunta n. 2

Negli enti privi di posizioni dirigenziali di cui all'art. 11, la valutazione dei risultati di cui agli artt. 6 e 9 è effettuata dal soggetto appositamente individuato nel regolamento degli uffici e dei servizi in conformità alle disposizioni della L. 127/97.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti concordano nel ritenere che gli enti locali che non abbiano potuto dare applicazione alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 5, del D.P.R. 333/1990 e dell'art. 5, comma 21, del D.P.R. 268/1987, a seguito di rilievi formulati da organismi di controllo, possono ancora avvalersi della facoltà ivi prevista.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti ritengono che l'istituto del Livello Economico Differenziato trovi applicazione fino all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. e quindi anche relativamente alle selezioni riferite al 31.12.1998.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti dichiarano che ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 7 del presente contratto, del personale dell'area di vigilanza si intende il personale che svolge attività di prevenzione, controllo e repressione in materia di polizia locale, urbana, ittica, floro-faunistica, venatoria, rurale e silvo pastorale e di ambiente, le funzioni demandate dalla legge n. 65/1986, da leggi e regolamenti regionali nonché le attività di custodia nelle carceri mandamentali ed al quale sia stata corrisposta la specifica integrazione tabellare di cui all'art. 37, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. del 6.7.1995, come modificato dall'art. 8 del C.C.N.L. del 16.7.1996.

C.C.N.L. – quadriennio 1994/1997 (Come integrato e modificato dal C.C.N.L. del 16 luglio 1996)

stipulato il 6 luglio 1995

COMPARTO REGIONI – ENTI LOCALI NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- 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 all'art. 2, 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 e 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 e allo svincolo dei beni territoriali;
- 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 misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 10) forniture di acqua, luce e gas da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché 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 antinfortunistica e di pronto intervento;
 - c) attività della centrale operativa;
 - d) vigilanza casa municipale;
 - e) assistenza al servizio di cui al punto 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 emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato 172 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:
 - sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste;
 - sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.
- Sono comunque garantite nella loro interezza, secondo quanto previsto dall'art. 2, le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico.
- Nel caso di sciopero in istituti scolastici in cui operi anche personale appartenente al comparto degli Enti Locali, i servizi minimi essenziali sono garantiti secondo la disciplina prevista dalle specifiche disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Gli accordi di cui all'art. 2 sono stipulati dalle competenti Amministrazioni, di concerto con l'Autorità scolastica, con le Organizzazioni sindacali del comparto;
- 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 del registro ditte e 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 limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
 - registrazione brevetti.
3. Le prestazioni di cui ai numeri 6, 7, 8, 9 e 12 lettera e) sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Art. 2

Contrattazione decentrata e contingenti di personale

1. Ai fini dell'articolo 1 sono individuati per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per

garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante contratti decentrati, stipulati per ciascuna Amministrazione ai sensi dell'articolo 45, commi 1, 4 ed 8 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di comparto e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:

- a) le professionalità e le qualifiche di personale, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. In conformità dei contratti decentrati di cui al comma 2, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascuna amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

4. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

Art. 3

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alle Amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle Amministrazioni.

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 le singole Amministrazioni deve essere comunicata alle Amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le Amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle Amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:

- a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alla 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
- c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successivamente consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
- d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- e) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;

- f) 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 saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.
2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le Amministrazioni si astengono dall'adozione iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

PARTE PRIMA

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle Amministrazioni del comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593.
2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.
3. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 – 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle Amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'A.R.A.N.
3. Le Amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.
4. Alla scadenza, il presente contratto 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 in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. La disdetta per la parte pubblica avviene nel rispetto delle intese e dei pareri di cui all'art. 50, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993.
5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della

scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

7. 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 dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3^(a) Obiettivi e strumenti

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 4^(a) Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 5^(a) Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 6^(a) Composizione delle delegazioni

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

CAPO II Informazione e forme di partecipazione

Art. 7^(a) Informazione

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 8^(a)

Esame

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L., 1998/2001.

Art. 9

Pari opportunità

1. In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268 e dell'art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333.

2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo le modalità degli artt. 5 e 6, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

Art. 10^(a)

Consultazione

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 11^(a)

Forme di partecipazione

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

CAPO III

DIRITTI SINDACALI

Art. 12^(a)

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 12-bis^(a)

Contributi sindacali

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

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

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

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

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

(^a) Articolo aggiunto dall'art. 2 del C.C.N.L. 13-5-1996.

CAPO IV
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 13^(a)
Interpretazione autentica dei contratti

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 9, c. 6, del C.C.N.L. 2002/2005.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14^(a)
Il contratto individuale di lavoro

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. a) del C.C.N.L. 2016/2018

Art. 14 bis^(a)
Periodo di prova

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. b) del C.C.N.L. 2016/2018

CAPO II
PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 15
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.

2 I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

Le Amministrazioni determinano tali contingenti, sulla base delle domande degli interessati, entro il 30 giugno di ogni anno.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se a tempo determinato, non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione,

non svolga le predette funzioni. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'Amministrazione che ne informa le Organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente 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 ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6 Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'Amministrazione, per il potenziamento dei propri servizi anche nelle ore pomeridiane:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare – come media – la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

8. Al personale occupato a tempo parziale è consentito, previa motivata autorizzazione dell'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa Amministrazione.

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

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 18. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al comma 6. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.

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

13. Dalla data di stipulazione del presente contratto rimangono in vigore l' art. 1 , commi 2 e 3, l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 7, 9 e 10 del D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 117.

Art. 16

Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 230/1962 e successive modificazioni, e dall'art. 23, comma 1, della L. 56/1987, l'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) **in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto, compresi i casi di distacco sindacale. Si prescinde dal limite dei 45 giorni per la sostituzione del personale dei centri di formazione professionale delle Regioni, delle scuole degli enti locali e del personale degli asili nido, secondo le vigenti disposizioni, anche regolamentari, nonché in tutti gli altri casi in cui sussistano particolari motivi di urgenza;**
- b) in sostituzione del personale assente per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria, sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;

c) **per assunzioni stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni; per particolari punte di attività; per esigenze straordinarie, nel limite massimo di mesi sei; per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina di cui alla L. 554/1988, al D.P.C.M. 127/1989, e all'art. 3, comma 4, del D.P.R. n. 268/1987, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;**

d) temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche per un periodo massimo di sei mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura degli stessi.

2. Per la selezione del personale da reclutare, le Amministrazioni applicano i principi previsti dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale o, prima di tale data, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito avente diritto alla conservazione del posto.

5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.

6. 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:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 in quanto compatibili, 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 di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 21, salvo che non si tratti di periodi di assenza inferiori 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 dall'art. 21;

- possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 19, comma 3;
- **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 C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995, 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 del c.c.**

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

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

8. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici ovvero a trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

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

CAPO III
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 17 ^(a)
Orario di lavoro

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c.1, lett. c) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 18
Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, 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'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

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 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.

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 consecutive di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

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

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

13. 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. 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.

CAPO IV
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 19 ^(a)
Permessi retribuiti

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. h) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 20 ^(a)
Permessi brevi

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. i) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 21 ^(a)
Assenze per malattia

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. l) del C.C.N.L. 2016/2018.

Art. 22 ^(a)
Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 49, c. 1, lett. m) del C.C.N.L. 2016/2018.

CAPO V
NORME DISCIPLINARI

Art. 23
Obblighi del dipendente ^(a)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato ^(a).

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 D.P.R. del 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa)^(a);
- 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 chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) 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;
- p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- r) 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^(a).

(^a) Modifiche apportate dall'art. 23 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 24 **Sanzioni e procedure disciplinari**

1.^(a) Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- 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 ad 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.^(a) 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 comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

b) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;

c) 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 l'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.^(a) Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 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.^(a) 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, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

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

9-bis.^(a) 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.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più Amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

(^a) Modifiche apportate dall'art. 24 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 25^(a) **Codice disciplinare**

(^a) Articolo sostituito dall'art. 25 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 25-bis^(a)

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

^(a) Articolo aggiunto dall'art. 26 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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.

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

Art. 27^(a)

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

^(a) Articolo sostituito dall'art. 27 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 27 bis^{(a) (b)}

Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29/1993, tra le Amministrazioni del comparto e le Organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse Amministrazioni.

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

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

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

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle Amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna Amministrazione è composta dalle Organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6, comma 3, del C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra Regione o tra enti di Regioni diverse.

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

- a) le Amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizioni dalle medesime;
- b) le Amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero; c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle Amministrazioni riceventi;

- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

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

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

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VI livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti di VII e VIII livello, l'Amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

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

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

11. Le Amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29/1993.

Le Amministrazioni trasmettono gli accordi di mobilità stipulati ai sensi del presente articolo all'osservatorio di cui all'art. 11, comma 4, del C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995.

(a) Articolo aggiunto dal C.C.N.L. 13-5-1996.

(b) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 27 ter^(a)

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 25 del C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995, 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);
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

(a) Articolo aggiunto dal C.C.N.L. 13-5-1996.

(b) Lettera così riformulata dall'art. 21 del C.C.N.L. 2002/2005.

Art. 27 quater^(a)

Obblighi delle parti

Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, 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. 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.

Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

(^a) Articolo aggiunto dal C.C.N.L. 13-5-1996.

PARTE SECONDA

TITOLO I TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 28 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale delle Amministrazioni di cui all'art. 1 si compone delle seguenti voci:

A trattamento fondamentale:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) indennità integrativa speciale;
- 4) livello economico differenziato;

B trattamento accessorio:

- 1) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 31, comma 2, lettera a);
- 2) compensi per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 31, comma 2, lettera e) e all'art. 33; 3) premi per la qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 31, comma 2 lettera d) e all'art. 34; 4) indennità speciali previste:
 - dall'art. 31, comma 2, lettera b);
 - dall'art. 31, comma 2, lettera c) e dagli artt. 35 e 36;
 - dall'art. 37.

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

Art. 29 Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 43 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge n. 438/1992, sono ulteriormente incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995. Conseguentemente, dalla stessa data i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati negli importi indicati nella tabella allegato A.

Qualifica	I	L. 94.000
Qualifica	II	L. 98.000

Qualifica	III	L. 104.000
Qualifica	IV	L. 109.000
Qualifica	V	L. 115.000
Qualifica	VI	L. 125.000
Qualifica	VII	L. 132.000
Qualifica	VIII	L. 156.000

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	I	L. 66.000
Qualifica	II	L. 69.000
Qualifica	III	L. 74.000
Qualifica	IV	L. 77.000
Qualifica	V	L. 82.000
Qualifica	VI	L. 87.000
Qualifica	VII	L. 92.000
Qualifica	VIII	L. 109.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

ALLEGATO "A"
STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME
(PER 12 MENSILITÀ)

VIII Livello	20.183.000
VII Livello	15.455.000
VI Livello	13.371.000
V Livello	12.141.000
IV Livello	10.729.000
III Livello	9.669.000
II Livello	8.457.000
I Livello	7.449.000

Art. 30
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità di cui all'articolo 27, comma 6 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici -ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale- risultanti dall'applicazione dei presenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Art. 31^(a)
Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio

^(a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L., 1998/2001.

Art. 32^(a)

Risorse aggiuntive ed economie di gestione

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L., 1998/2001.

Art. 33^(a)

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L., 1998/2001.

Art. 34^(a)

Fondo per la qualità della prestazione individuale

(a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L., 1998/2001.

ALLEGATO "B"
PREMIO INDIVIDUALE

VIII Livello	700.000
VII Livello	630.000
VI Livello	570.000
V Livello	530.000
IV Livello	500.000
III Livello	460.000
II Livello	430.000
I Livello	400.000

Art. 35^(a)

Indennità di area direttiva

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001 (con effetto dalla data di effettiva applicazione degli artt. 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 1998/2001).

Art. 36^(a)

Indennità per il personale che operi in particolari posizioni

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L. 1998/2001 (con effetto dalla data di effettiva applicazione degli artt. 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 1998/2001).

Art. 37

Indennità

1. Dal 1° dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:

- a) al personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella V qualifica funzionale: L. 1.030.000 annue lorde a titolo di integrazione tabellare;
- 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 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 per 12 mesi;
- c) al personale educativo degli asili nido: L. 900.000 annue lorde;
- d) al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti

tecnico pratici), ai docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni di cui all'art. 1: L. 900.000 annue lorde;

e) 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 del D.P.R. n. 268 del 1987: L. 900.000 annue lorde.

2. Al personale insegnante delle scuole materne 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 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. 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 D.P.R. 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.

5. 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 D.P.R. n. 333 del 1990, trovano applicazione sino alla revisione dell'ordinamento di cui all'art. 42.

6. Le indennità di cui al presente articolo dal 1 dicembre 1995 assorbono sino alla concorrenza tutte le indennità percepite allo stesso titolo.

7. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770 competono la retribuzione tabellare nonché tutte le indennità legate alla qualifica spettanti prima del distacco. Agli stessi dipendenti non sono corrisposti i compensi legati alla produttività o comunque collegati all'effettivo esercizio delle prestazioni.

Art. 38^(a)

Riassegnazione fondi salario accessorio

(^a) Articolo disapplicato dall'art. 28 del C.C.N.L., 1998/2001.

PARTE TERZA

TITOLO I NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

Art. 39^{(a)(b)}

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

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

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

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

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

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

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

8. In caso di decesso del dipendente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto, indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo la tabella n. 1 allegata al presente contratto.

(^a) Articolo così riformulato dal C.C.N.L. 13-5-1996.

(^b) Articolo sostituito dall'art. 12 del C.C.N.L. 2004/2005 del 9-5-2006.

Art. 40

Norma di collegamento alla legislazione regionale

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di approvazione dei medesimi accordi.

Art. 41

Norme transitorie

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

3. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.

3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all'art. 25, comma 11 si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 42

Revisione dell'ordinamento

1. È istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle Amministrazioni e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento, con particolare riguardo:

- a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
- b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale senza che ciò comporti variazioni di natura economica;
- c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle Amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale.

2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più spe-

cifiche esigenze dei singoli Enti, le Parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione su alcuni di essi.

La sperimentazione avrà ad oggetto la verifica della coerenza dell'attuale ordinamento con le esigenze organizzative e gestionali degli Enti medesimi approfondendo anche la possibilità di percorsi di carriera dei dipendenti. La sperimentazione su dette realtà avrà termine entro il 31 luglio 1995.

Eventuali intese raggiunte tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro saranno estese a tutti gli Enti del comparto o a categorie omogenee degli stessi che ne abbiano le condizioni. La sperimentazione riguarderà un numero circoscritto di Enti che presentino equilibrio di bilancio ed abbiano concretamente avviato la riorganizzazione ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, scelti tenendo conto della loro dimensione, della loro collocazione territoriale, delle loro caratteristiche organizzative, della tipologia istituzionale e di eventuali altre caratterizzazioni utili a fornire un quadro rappresentativo dell'insieme del comparto.

L'individuazione degli Enti suddetti sarà effettuata entro il 28 febbraio 1995 d'intesa fra le parti. A tal fine l'A.R.A.N. potrà acquisire elementi di valutazione e indicazioni da parte della conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Associazioni o Unioni degli altri Enti del comparto.

Al termine della sperimentazione le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, sentite le Associazioni degli Enti del Comparto, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sull'ordinamento professionale dei lavoratori.

Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 31 dicembre 1995, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30.9.1997.

3. Per l'area di vigilanza le parti riconoscono la necessità di considerare approfonditamente gli elementi di criticità attinenti alla sua collocazione – retributiva, giuridica, funzionale e normativa – anche alla luce del confronto e della sperimentazione di cui ai commi precedenti, nonché del quadro normativo, riservandosi di valutare proposte specifiche per affrontare le stesse criticità e convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi abbiano decorrenza entro il 30.9.1997.

Art. 43 **Norma finale**

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con decreti del Presidente della Repubblica o con leggi regionali ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93. In caso di controversia trovano applicazione le disposizioni dell'art. 13.

2. Le parti concordano di confermare le modalità e le procedure vigenti in materia di contributi sindacali, riservandosi, entro tempi da definire, l'eventuale loro adeguamento contrattuale.

3. Entro il 31 marzo 1995 le parti si impegnano a disciplinare l'istituto della mobilità ai sensi dell'art. 35 comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993, dopo aver verificato le interconnessioni con la mobilità interna e quella tra enti del comparto nonché tra Amministrazioni pubbliche diverse di cui al D.P.R. 16 settembre 1994, n. 716 e al decreto da emanare ai sensi dell'art. 3, comma 52 della legge 24 dicembre 1993, n. 537.

Art. 44 **Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia**

1. 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.

2. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 62, comma 2, del D.P.R. n. 268 del 1987, riguardanti la perequazione del trattamento economico di servizio dei dipendenti di detto Comune e del suo Segretario al franco svizzero.

Art. 44 bis^(a) **Disposizioni particolari**

1. Al personale che già nella vigenza dei precedenti contratti ne era destinatario, continuano ad

applicarsi gli artt. 50 e 55 del D.P.R. n. 268 del 1987, nonché gli artt. 41 e 42 del D.P.R. n. 333 del 1990, fatto salvo quanto di seguito disposto:

- l'art. 41, comma 3 del D.P.R. n. 333 del 1990 è così sostituito: "Il calendario, sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza";
- l'art. 41, comma 4, e l'art. 42, comma 5, del D.P.R. n. 333 del 1990 sono così sostituiti: "Del restante monte ore, almeno centoventi ore annue sono da destinare all'organizzazione del lavoro, alla programmazione didattica, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale.";
- l'art. 42, comma 4, del D.P.R. n. 333 del 1990 è così costituito: "Il calendario prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza.";

Le parti si danno atto che la disciplina del personale addetto alle istituzioni educative e scolastiche, nonché del personale addetto alla formazione professionale, presenta aspetti particolari la cui definizione avverrà con apposito accordo entro il 31.05.1996, in previsione dell'anno scolastico 1996-1997, tenendo conto di alcune materie previste dal contratto della scuola che possano essere rilevanti per il personale interessato.

2. Le Province che in applicazione dell'art. 49, comma 5, del D.P.R. n. 333 del 1990 abbiano previsto, in relazione al proprio ordinamento, l'istituzione di unità operative complesse e non abbiano ancora dato integrale attuazione al disposto dello stesso articolo, possono tuttora darvi applicazione anche ai fini dell'inquadramento del relativo personale.

3. Fino alla revisione dell'ordinamento prevista dall'art. 42, il livello economico differenziato di cui agli artt. 35 e 36 del D.P.R. n. 333 del 1990 può essere attribuito anche al personale individuato dall'art. 34, comma 1, dello stesso D.P.R. Tale personale concorre a determinare la percentuale di cui all'art. 35, comma 4, del D.P.R. 333/1990. In conformità a quanto previsto dall'art. 37, comma 5, gli importi dei livelli economici differenziati, anche di nuova attribuzione, restano confermati nei valori previsti dalla previgente disciplina, senza tener conto degli incrementi stipendiati derivanti dall'applicazione dell'art. 29.

4. Ai sensi dell'art. 5 del D.P.C.M. n. 593 del 1993, il C.C.N.L. del personale del comparto Regioni-Autonomie locali si applica anche alle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza (I.P.A.B.) che non siano state individuate dalle Regioni come svolgenti prevalente attività sanitaria. La Commissione di cui all'art. 42 verificherà la situazione dei profili sanitari operanti presso le I.P.A.B. e presso le altre eventuali strutture degli Enti locali in rapporto ai corrispondenti profili del Servizio Sanitario Nazionale.

5. Si conferma la piena vigenza, nel comparto, dell'art. 12 del D.P.R. n. 347 del 1983 e dell'art. 68 del D.P.R. n. 268 del 1987.

(^a) Articolo aggiunto dal C.C.N.L. 13-5-1996.

Art. 45

Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni

1. Per gli Enti locali nei quali, ai sensi delle vigenti disposizioni, non è prevista la qualifica dirigenziale, i poteri e le prerogative che il presente contratto attribuisce al dirigente si intendono riferiti, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli Statuti o dei Regolamenti degli Enti medesimi, al personale che, sulla base dei singoli ordinamenti, è preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche funzionali che prevedano, come requisito di accesso, il titolo della laurea. L'esercizio di tali poteri e prerogative non costituisce svolgimento di mansioni superiori.

2. Qualora non sussistano le condizioni per applicare la disposizione del comma 1, i summenzionati poteri e prerogative si intendono riferiti al Segretario Comunale.

Art. 46
Personale addetto alle case da gioco

1. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 34 del D.P.R. n. 347 e dall'art. 63 del D.P.R. n. 268 del 1987. ^(a)

(a) il D.P.R. 268/1987 e il D.P.R. 347/1983 sono stati abrogati dal D.L. n. 5 del 9.2.2012, convertito con modificazioni dalla Legge 4.4.2012, n. 35

Art. 47
Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

- a) con riferimento all'articolo 2: art. 30 del D.P.R. n. 333 del 1990;
- b) con riferimento all'articolo 4: art. 31 del D.P.R. n. 333 del 1990;
- c) con riferimento all'articolo 5: artt. 25 e 27 del D.P.R. n. 268 del 1987;
- d) con riferimento all'articolo 6: art. 26 del D.P.R. n. 268 del 1987;
- e) con riferimento all'articolo 7: artt. 18 – 20 del D.P.R. n. 13 del 1986; art. 29 del D.P.R. n. 268 del 1987;
- f) con riferimento all'articolo 9: art. 16 D.P.R. 395 del 1988;
- g) con riferimento all'art. 10: art. 2 D.P.R. n. 268 del 1987;
- h) con riferimento all'articolo 12: art. 25 legge n. 93 del 1983;
- i) con riferimento all'articolo 13: art. 28 del D.P.R. n. 268 del 1987; art. 32 D.P.R. n. 333/1990; art. 21, del D.P.R. n. 13 del 1986;
- l) con riferimento all'articolo 14: art. 12 D.P.R. n. 3 del 1957;
- m) con riferimento all'art. 15: art. 1, commi 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 117; art. 4 D.P.R. n. 13 del 1986; art. 8 D.P.R. n. 347 del 1983; art. 14 D.P.R. n. 268 del 1987;
- n) con riferimento all'art. 16: art. 4, lettera A) comma 1 e lettera B), commi 6 e 7, del D.P.R. 268 del 1987, art. 1 e 5 D.P.C.M. n. 127 del 1988, art. 3, comma 23, L. n. 537 del 1993;
- o) con riferimento all'art. 17: art. 11, commi da 1 a 11, del D.P.R. 268 del 1987;
- p) con riferimento all'articolo 18: art. 7 D.P.R. n. 347/1983; art. 4 D.P.R. n. 395 del 1988;
- q) con riferimento all'articolo 19: art. 15, comma 7 D.P.R. n. 268 del 1987; art. 17 D.P.R. n. 347 del 1983; art. 9 D.P.R. n. 810 del 1980; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. n. 537 del 1993 e art. 22, commi 22, 23, 24, 26 della L. n. 724/1994;
- r) con riferimento all'art. 20: art. 15 D.P.R. n. 268 del 1987; art. 11 del D.P.R. n. 13 del 1986;
- s) con riferimento agli articoli 21 e 22: artt. 17, 18 e 19 D.P.R. n. 347 del 1983; art. 56 e 61 D.P.R. n. 268 del 1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del D.P.R. n. 3 del 1957; artt. dal 30 al 34 del D.P.R. n. 686 del 1957; art. 3, commi dal 37 al 41 della L. n. 537/1993 e art. 22, commi 22, 23, 24, 26 della L. n. 724/1994;
- t) con riferimento all'articolo 23: artt. 12, 13, 14, 15, 16 e 17 del D.P.R. n. 3 del 1957;
- u) con riferimento agli articoli dal 24 al 27: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/1990; art. 16 D.P.R. n. 333 del 1990;
- v) con riferimento agli artt. dal 28 al 38: art. 34, comma 1, lettere a) e b), del D.P.R. n. 268 del 1987; artt. 5 (con effetto dal 1.1.1996), 6 (con effetto dal 1.1.1996), 43, 44, 45, 46, 47, del D.P.R. n. 333 del 1990.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del D.P.R. n. 333 del 1990.

3. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dalle singole Amministrazioni del comparto, nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per categorie di personale dipendente dalle Amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto.

4. Le Amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.R.A.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

Art. 48

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Art. 10 del C.C.N.L. Integrativo – Sottoscritto il 13.5.1996

1. Le disposizioni contenute nell'art. 4, comma 1-secondo e quarto alinea e comma 2, nell'art. 8, commi 2, 3 e 4, nell'art. 9, comma 1 (nella parte in cui non modifica precedenti disposizioni), commi 2, 3, 4 e 5, hanno effetto dalla mezzanotte del 6 luglio 1995. Tutte le altre disposizioni del presente contratto hanno effetto dalla data della sua sottoscrizione.

2. In relazione alle materie disciplinate nei precedenti articoli, ad integrazione di quanto previsto nell'art. 47 del C.C.N.L. del 6.7.1995, sono inapplicabili, le seguenti disposizioni:

- art. 18 del D.P.R. n. 333 del 1990 (contributi sindacali);
- art. 25 del D.P.R. n. 347 del 1983 (periodo di prova);
- art. 124 del D.P.R. n. 3 del 1957 (dimissioni).

Tabella n. 1

Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali

Premessa

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retributivi, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 30, comma 2, lettere b) e c), 34, 35, 36, assegno per il nucleo familiare.

3. Gli istituti previsti dagli artt. 33 e 34 non sono stati considerati perché corrisposti in base a criteri non legati alla presenza in servizio.

	Voci retributive						
Istituti c.c.n.l.	art. 31 comma 2, lett. b	art. 31 comma 2, lett. C artt. 35 e 36	Art. 37	Assegno per il nucleo familiare			
	Indennità turno	reperibilità	Maneggio valori	Orario Ord- etc.			
tempo parziale verticale	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
tempo parziale orizzontale	Sì*	NO	Sì*	Sì*	Sì	Sì	Sì

- segue -

	Voci retributive						
tempo determinato	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
ferie	NO	NO	NO	NO	Sì	Sì	Sì
permessi ex congedi straordinari	NO*	NO	NO*	NO*	Sì	Sì	Sì
assenze malattia sup. 15 gg.	NO	NO	NO	NO	Sì	Sì	Sì
astens. obblig. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	NO	Sì	Sì	Sì
astensione facoltativa	NO	NO	NO	NO	Sì	Sì	Sì
sospens. caut. proc. disc.	NO	NO	NO	NO	Sì	Sì	Sì
sospens. caut. proc. pen.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Sì

Tabella "A" – Assenze per malattia – Esempi pratici

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

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo il 6.7.1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.1995 al 10.11.1995 (2 mesi);
- dal 15.1.1996 al 15.11.1996 (10 mesi);
- dal 20.7.1998 al 20.2.1999 (7 mesi – ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comportamento" 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 19.7.1995 al 19.7.1998: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.1999 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.1999 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 18 mesi).

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

- dal 10.9.1995 al 10.11.1995 (2 mesi);
- dal 15.1.1996 al 15.11.1996 (10 mesi);
- dal 20.12.1997 al 20.6.1998 (6 mesi);
- dal 20.12.1999 al 20.1.2000 (1 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 11 mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di 18 mesi).

Infatti:

- totale assenze effettuate del 19.12.1996 al 19.12.1999: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi.

Al 20.6.1998 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.1999, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si do-

avrà andare a ritroso fino al 19.12.1996, senza tener conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20.1.1999 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

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

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al tasso 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 10.9.1995 al 10.11.95 (2 mesi) – Intera retribuzione;
- dal 15.1.1996 al 15.11.96 (10 mesi) – Intera retribuzione fino al 15.8.1996; 90% della retribuzione fino al 15.11.1996;
- dal 20.7.1998 al 20.2.1999 (7 mesi) – 50% della retribuzione fino al 20.1.1999.

Dal 21.1.1999 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 10.9.1995 al 10.11.1995 (2 mesi) – Intera retribuzione;
- dal 15.1.1996 al 15.11.1996 (10 mesi) – Intera retribuzione fino al 15.8.1996; 90% della retribuzione fino al 15.11.1996;
- dal 20.7.1997 al 20.6.1998 (6 mesi) – 50% della retribuzione;
- dal 20.12.1999 al 20.1.2000 (1 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 C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995. 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. Applicazione dell'art. 21 ultimo comma – Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto (6.7.1995) 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. È quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (6.7.1995).

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

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 L. 638/1983, richiamato nel testo dell'art. 16 del C.C.N.L., qual è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia. Tale periodo è quello massimo retribuibile.

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996. Vanno dunque computati anche i periodi

di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e 6 mesi su 18 (e cioè due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il D.P.R. 347/1983).

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

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90%; 60 giorni (due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il D.P.R. 347/1983).

L'assenza di 120 giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90%. Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;
- 30 gg. al 90%;
- 60 gg. al 50% (o di due terzi per chi applicava il D.P.R. 347/1983);
- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

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

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

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

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

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

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

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%;
- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90%;
- 30 gg. (due sestimi) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il D.P.R. 347 del 1983).

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

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;
10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90%;
20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza;

se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg. e al 90% per i successivi 10 gg.; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

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 L. 638 del 1983. Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.

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

A.R.A.N.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Comparto Regioni Autonomie Locali
Linee interpretative del C.C.N.L. sottoscritto il 6.7.1995

1. Contratti individuali di lavoro.

Il C.C.N.L. non ha indicato il soggetto competente a stipulare, in nome e per conto dell'amministrazione, i contratti individuali di lavoro previsti dall'art. 14. In base alle previsioni del D.Lgs. n. 29 del 1993 si deve comunque ritenere che tale soggetto sia il dirigente individuato dai singoli ordinamenti. Trattasi, infatti, di tipica attività di gestione.

Circa la decorrenza del rapporto, si deve fare riferimento alla data indicata nel contratto individuale ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera b) e qualificata, testualmente, come data di inizio del rapporto di lavoro. Tale data sarà, naturalmente, quella di effettiva presa in servizio del dipendente e da essa decorrono sia gli effetti giuridici che quelli economici del contratto.

Si deve ritenere che il contratto individuale debba essere stipulato anche in caso di passaggio di qualifica perché, pur non mutando i soggetti, mutano tuttavia i contenuti del precedente contratto. Del resto lo stesso art. 14, comma 1, del C.C.N.L., nella parte in cui prevede che il rapporto di lavoro sia costituito e regolato da contratti individuali sembra offrire un valido elemento letterale a tale soluzione.

Per quanto riguarda l'eventuale esistenza di un obbligo di registrazione del contratto individuale si precisa invece che non devono essere seguite particolari formalità, perché i contratti di lavoro, in base all'art. 7 del T.U. approvato con D.P.R. n. 131 del 1986 e all'art. 10 della tabella ad esso allegata, non sono tra gli atti per cui sia richiesta la registrazione.

2. Assunzioni a tempo determinato

Diversi quesiti hanno trovato soluzione nell'accordo integrativo sottoscritto in data 15.2.1996 ed attualmente in corso di registrazione alla Corte dei Conti. In tale accordo è stato, in particolare, riformulato il comma 8 dell'art. 16 del C.C.N.L., al fine di chiarire che la proroga o il rinnovo del contratto a termine non devono ritenersi nulli in assoluto ma solo nei casi in cui l'art. 2, comma 2, della L. 230 del 1962 prevede che il rapporto debba considerarsi a tempo indeterminato.

Per gli altri si precisa quanto segue.

I permessi retribuiti previsti dall'art. 19 del C.C.N.L. non sono applicabili, per espressa esclusione, ai rapporti a tempo determinato, eccezion fatta per il caso di matrimonio e per il caso della astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità (art. 19, commi 7 ed 8). Tale ultima eccezione consegue dal tenore letterale della previsione generale contenuta nell'art. 16, comma 6, del C.C.N.L., in base alla quale al personale a tempo determinato si applica lo stesso trattamento giuridico ed economico del restante personale, salvo le disposizioni particolari tassativamente previste dallo stesso articolo.

Il trattamento economico spettante in casi di astensione obbligatoria per maternità, a differenza di quello previsto per la malattia, continua ad essere corrisposto anche dopo la scadenza del termine del contratto.

Il nuovo C.C.N.L. consente assunzioni a tempo determinato, anche per periodi superiori a tre mesi. Il termine massimo precedentemente consentito dal D.Lgs. 29 del 1993 e dalle analoghe previsioni della L. 537 del 1993 è infatti stato superato sia dal c.d. decreto "Maroni", tuttora reiterato, sia dall'espressa disapplicazione del comma 23 dell'art. 3 della L. 537 del 1993 contenuta nell'art. 47 del C.C.N.L.

L'indennità di rischio (o disagio) può essere corrisposta anche agli assunti a tempo determinato. Non vi è, infatti, alcun valido motivo per escludere dalla corresponsione di tali compensi l'assunto a tempo determinato. Ciò che conta è lo svolgimento dell'attività per cui l'indennità è prevista e non il fatto che essa sia svolta a tempo determinato. Ovviamente l'indennità sarà corrisposta solo per il periodo lavorato.

3. Part-time verticale

In base al nuovo C.C.N.L. è senz'altro possibile ipotizzare un part-time verticale al 50% dell'orario con prestazione lavorativa concentrata in soli sei mesi dell'anno.

4. Ferie

Le ferie non possono essere fruito ad ore.

Per stabilire se spettino 28 o 32 giorni di ferie, non ha alcuna rilevanza il fatto che il personale ruoti su turni per 365 giorni all'anno: ciò che conta è l'articolazione settimanale dell'orario di lavoro (5 o 6 giorni).

5. Permessi

L'art. 19 del C.C.N.L. ha sostituito la disciplina del congedo straordinario, prevedendo una serie di ipotesi in cui il dipendente può assentarsi dal lavoro con conservazione della retribuzione. Il comma 9 di tale disposizione conferma inoltre la vigenza di tutte le norme di legge speciali che prevedano altri casi di permesso retribuito oltre quelli indicati nel corpo dell'articolo (ad esempio, permesso per donazione sangue). Si conferma che anche in tali ipotesi, essendo venuta meno la disciplina del congedo straordinario, non si deve più procedere alla trattenuta di un terzo della retribuzione prevista dalle leggi 537/1993 e 724/1994 ora disapplicate.

L'art. 19 non va inteso nel senso che in sostituzione dei 45 gg. di congedo straordinario precedentemente riconosciuti siano oggi previsti 29 gg. massimi complessivi di permesso retribuito, in quanto esso prevede un tetto massimo solo in relazione alle singole fattispecie considerate, se ed in quanto si verificano, e solo in tal caso diventano cumulabili.

Nei casi di astensione facoltativa per maternità, il dipendente ha diritto a 30 giorni di permesso retribuito al 100 per cento. In tale periodo complessivo rientrano anche i permessi per malattia del bambino di età superiore ad un anno. Nel caso che tali permessi siano fruiti alternativamente da entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti al 100% non potrà comunque essere superiore a trenta.

Nei casi di malattia del bambino di età superiore a un anno e fino al compimento del terzo anno di vita, il dipendente ha diritto, per ciascuno dei due anni, a 30 giorni di permesso retribuito al 100 per cento. Anche in tal caso, se i permessi sono fruiti alternativamente da entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti al 100% non potrà essere superiore a trenta annuali.

L'art. 19, quindi, non ha inciso sui periodi di astensione previsti dalla legge 1204/1971, ma ha semplicemente dettato una disciplina parzialmente più favorevole, nell'ambito di questi ultimi, limitatamente al trattamento economico dell'assenza.

La mancanza di una espressa previsione normativa non consente la fruizione ad ore dei permessi retribuiti, salvo l'eccezione prevista per i destinatari della L. 104 del 1992 relativa ai portatori di handicap.

Le previgenti norme in materia di aspettative non retribuite, in assenza di una espressa disapplicazione, devono ritenersi tuttora in vigore.

Nei limiti massimi dei giorni di permesso retribuito vanno computati anche i congedi straordinari fruiti prima del 6.7.1995 per le stesse fattispecie previste nell'art. 19 (ad esempio per partecipare a concorsi).

In caso di lutto, matrimonio, astensione facoltativa ove fruita continuativamente, nei giorni di permesso vanno computati anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo.

6. Malattia

In conformità alla L. n. 33 del 1980, che non distingue tra assenze di un solo giorno ed altre assenze, il certificato medico è necessario anche per le assenze di un solo giorno. Il certificato deve essere recapitato o spedito a mezzo di raccomandata con a.r. nei due giorni successivi la data del rilascio: un certificato rilasciato il 14 gennaio, ad esempio, dovrà essere recapitato o spedito non oltre il 16 gennaio (nel calcolo non va mai computato il dies a quo); se il 16 gennaio è domenica, il termine è prorogato a lunedì 17 (il termine che cade il giorno festivo è prorogato di diritto al primo giorno lavorativo successivo).

Tutte le assenze per malattia precedenti il contratto sono azzerate perché così prevede, testualmente, l'ultimo comma dell'articolo 21.

Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero. Viene escluso, inoltre, il frazionamento della giornata di assenza per malattia.

In tal senso è stata rettificata, con nota n. 1172 del 15.2.1996, anche la nota A.R.A.N. n. 2870 del 27.7.1995, relativa al comparto dei Ministeri.

Il superamento dell'istituto del congedo straordinario non comporta l'esclusione del personale mutilato o invalido di guerra o per servizio dal diritto alle cure richieste dallo stato di invalidità, comprese le cure termali, climatiche e psammometriche. A tal fine si farà ricorso alle assenze per malattia di cui all'art. 21 del C.C.N.L. e non all'istituto dei permessi retribuiti. Anche tale aspetto è stato chiarito, a rettifica della precedente interpretazione, nella citata nota

A.R.A.N. n. 1172 del 15.2.1996, relativa al comparto dei Ministeri.

Come noto, nel precedente sistema l'aspettativa per malattia si cumulava con l'aspettativa per motivi di famiglia e nel quinquennio la somma delle relative assenze non poteva superare i due anni e mezzo. Nel nuovo sistema, l'assenza per malattia è costituita in modo del tutto autonomo, non è più un'aspettativa, ed il periodo preso a riferimento per il calcolo del cosiddetto periodo di comporto è di tre anni. Ciò significa che la regola sul cumulo delle aspettative, per malattia e per motivi di famiglia, non è più operante.

7. Norme disciplinari

I procedimenti disciplinari formalmente iniziati, con la contestazione, prima della data di stipulazione del C.C.N.L. o relativi ad infrazioni commesse nel periodo di vacatio del c.d. codice disciplinare (v. art. 25, comma 11, dello stesso C.C.N.L.), sono portati a termine con le procedure vigenti alla data del loro inizio (art. 41, commi 1 e 3). Anche se il C.C.N.L. non lo prevede espressamente, tali disposizioni si applicano anche alle infrazioni commesse prima della data di sottoscrizione del contratto per le quali non sia stato iniziato formalmente un procedimento disciplinare. In tale ultima ipotesi deve infatti valere, a maggior ragione, il principio stabilito nella norma transitoria (art. 41, comma 3). In tutti i casi indicati sono però applicabili le sanzioni previste dal nuovo contratto, se più favorevoli al lavoratore (art. 41, comma 2).

Ciascuna amministrazione deve individuare, in base al proprio ordinamento, la struttura organizzativa competente per le sanzioni disciplinari. Il C.C.N.L. non ha fornito indicazioni ulteriori trattandosi di materia rimessa alla potestà organizzativa dei singoli enti. La struttura così individuata provvede a tutti gli adempimenti previsti dall'art. 24 e adotta l'atto conclusivo del procedimento (la sanzione).

Circa le modalità di costituzione del Collegio Arbitrale di cui all'art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993, valgono considerazioni analoghe; trattasi, anche, in questo caso, di materia rimessa alla potestà organizzativa dei singoli enti. Poiché l'attività che il collegio è chiamato a svolgere è tipicamente di gestione, deve tuttavia escludersi, in linea di principio, la possibilità di designare come rappresentanti dell'amministrazione in seno a tale collegio i titolari degli organi politici (individuali o collegiali) delle stesse amministrazioni.

Per quanto riguarda, infine, le spese relative al Collegio Arbitrale, si presume che normalmente esse riguarderanno il solo Presidente, per il cui onorario potrà trovare applicazione l'art. 814 del c.p.c. Nel caso in cui anche il rappresentante dell'Amministrazione sia un esterno, le spese per la sua partecipazione al Collegio saranno a carico della parte rappresentata.

8. Licenziamento a seguito di condanna penale

L'art. 25, comma 7, del C.C.N.L., nella parte in cui prevede il licenziamento senza preavviso non ha reintrodotta la cosiddetta destituzione di diritto già censurata dalla Corte Costituzionale, in quanto il licenziamento non è mai automatico, richiedendosi in ogni caso l'apertura di un procedimento disciplinare nel corso del quale l'amministrazione è libera di valutare i fatti in modo del tutto autonomo.

9. Effetti nuovi stipendi

La tariffa oraria del lavoro straordinario deve essere calcolata sulla base di una formula che prende in considerazione la retribuzione tabellare in godimento. Tale formula è prevista, in modo tassativo, dall'art. 16, comma 8, del D.P.R. 268/1987, norma richiamata dall'art. 31, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. che disciplina la costituzione del fondo per il lavoro straordinario. Gli incrementi della retribuzione tabellare previsti dall'art. 29 del contratto producono, pertanto, necessariamente i propri effetti sulla tariffa oraria del lavoro straordinario, che dovrà essere rideterminata con effetto 1° gennaio 1995 e, successivamente, 1° dicembre 1995.

10. L.E.D.

Gli artt. 35 e 36 del D.P.R. n. 333 del 1990, sul livello economico differenziato, sono vigenti, per espressa previsione dell'art. 37, comma 5, del contratto, fino alla revisione dell'ordinamento professionale.

11. Disciplina della retribuzione accessoria

Nell'anno 1995 erano ancora vigenti le norme sul fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi contenute negli artt. 5 e 6 del D.P.R. n. 333 del 1990 e negli accordi decentrati sottoscritti ai sensi delle norme medesime. Limitatamente al secondo trimestre, ha trovato invece già applicazione la normativa sul premio per la qualità della prestazione individuale, nei limiti delle risorse finanziarie rese disponibili attraverso il contenimento del costo del lavoro straordinario per una percentuale pari al 15% del relativo importo ai sensi dell'art. 31, comma 2, lettera a).

12. Trasferimenti di risorse dai fondi di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) e/o b) al fondo di cui allo stesso comma, lettera e)

La possibilità indicata in oggetto è espressamente prevista dal comma 3 dell'art. 31, ma opera a consuntivo. Pertanto, ove siano accertate, nell'utilizzo dei fondi previsti dall'art. 31, comma 2, lettere a) e/o b), economie di spesa, queste possono essere trasferite sul fondo per la produttività collettiva di cui alla successiva lettera e) incrementandone le disponibilità. Di conseguenza il trasferimento ha effetto solo nell'anno successivo a quello in cui le economie di spesa sono state realmente accertate. Tuttavia, nel caso in cui l'Ente realizzi, prima dell'avvio della contrattazione decentrata, formali modifiche nell'organizzazione del lavoro, tali da determinare il sicuro non utilizzo, nell'anno di riferimento, di uno dei fondi o di quota parte di esso (ad es. riduzione dello straordinario, abbandono delle turnazioni ecc.), le risorse così rese disponibili possono essere utilizzate, nell'ambito della contrattazione decentrata, per alimentare il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera e). È del tutto evidente la necessità, a tal fine, di una precisa e ben ponderata scelta organizzativa dell'ente, tenuto conto che i fondi ridotti o soppressi non potranno più essere ricostituiti con altre risorse in corso d'anno. Pertanto, nel caso l'amministrazione abbia, ad esempio, deciso di ridurre il fondo per il lavoro straordinario, eventuali impreviste esigenze che si dovessero presentare in corso d'anno dovranno essere fronteggiate solo attraverso la concessione di riposi compensativi al personale, ovvero con il ricorso agli strumenti di cui all'art. 17, comma 4, del C.C.N.L. del 6.7.1995.

C.C.N.L. DI PARTE ECONOMICA, BIENNIO 1996/1997 PER I DIPENDENTI DEL COMPARTO REGIONI – ENTI LOCALI

Art. 1 Stipendi tabellari

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale in servizio alla data del 1-1-1996, o assunto successivamente.

2. Con decorrenza dalle date sottoindicate, gli stipendi tabellari stabiliti dall'art. 29 comma 2, allegato A, del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995, sono incrementati nelle seguenti misure mensili lorde che si sommano tra di loro alle singole decorrenze:

Qualifica	1-1-1996	1-12-1996	1-7-1997
I	L. 53.000	L. 60.000	L. 38.000
II	L. 56.000	L. 64.000	L. 40.000
III	L. 59.000	L. 68.000	L. 42.000
IV	L. 62.000	L. 71.000	L. 45.000
V	L. 66.000	L. 76.000	L. 47.000
VI	L. 70.000	L. 80.000	L. 50.000
VII	L. 76.000	L. 87.000	L. 55.000
VIII	L. 90.000	L. 103.000	L. 64.000

3. I nuovi stipendi tabellari annui a regime, dall'1-7-1997, sono rideterminati nei seguenti importi:

Qualifica	Stipendio (per 12 mensilità)	Qualifica	Stipendio (per 12 mensilità)
I	L. 9.261.000	V	L. 14.409.000
II	L. 10.377.000	VI	L. 15.771.000
III	L. 11.697.000	VII	L. 18.071.000
IV	L. 12.865.000	VIII	L. 23.267.000

4. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996-1997, i benefici di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti dal comma 2, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

5. Salvo diversa espressa previsione del C.C.N.L. del 6-7-1995, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti nel comma 2 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

Art. 2^(a)

Finanziamento del trattamento accessorio

(^a) Articolo disapplicato, dall'art. 22 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 3^(a)

Risorse aggiuntive ed economie di gestione

(^a) Allegato disapplicato, dall'art. 22 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 4^(a)

Norma transitoria

(^a) Articolo disapplicato, dall'art. 22 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 5^(a)

Norma programmatica

(^a) Articolo disapplicato, dall'art. 22 del C.C.N.L. 1998/2001.

Art. 6
Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della Parte II del C.C.N.L. del 6-7-1995, relative al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo, compreso, in particolare, l'art. 38, i cui effetti sono estesi alla vigenza del biennio 1996-1997.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti convengono di incontrarsi entro il 15 maggio 1996 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art.2 del D.L. 117/1996.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti, richiamato il contenuto della dichiarazione congiunta n. 3, allegata al C.C.N.L. del 6-7-1995, riconoscono la necessità di pervenire, un volta chiariti i termini applicativi della disciplina del T.F.R., all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi, così come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti convengono sulla opportunità che, durante il periodo necessario alle consultazioni, sia accertato se nei confronti degli enti che abbiano dichiarato il dissesto finanziario e si trovino nelle condizioni indicate nei commi 6 e 7 dell'art. 1 della L. 549/1995 possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 3 del presente contratto.

PARTE SECONDA

Indice analitico per la ricerca rapida dei singoli istituti contrattuali

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina	
A				
Alte professionalità	Art.10	2002/2003	22 gennaio 2004	125
Ambito di applicazione	Art. 26	2000/2001	5 ottobre 2001	166
Aspettativa per motivi personali e familiari	Art. 39	2016/2018	21 maggio 2018	56
Aspettativa per ricongiunzione con il coniuge	Art. 41	2016/2018	21 maggio 2018	57
Aspettative per altre disposizione di legge	Art. 40	2016/2018	21 maggio 2018	56
Aspettative: norme comuni	Art. 42	2016/2018	21 maggio 2018	57
Assenza del personale: misure di disincentivazione	Art. 70	2016/2018	21 maggio 2018	83
Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario	Art. 20	2002/2003	22 gennaio 2004	130
Assenze per malattia	Art. 36	2016/2018	21 maggio 2018	54
	Art. 21	1996/1997	16 luglio 1996	241
Assenze per malattia in caso di gravi patologie	Art. 37	2016/2018	21 maggio 2018	55
Assenze per espletamento visite, terapie, esami ecc.	Art. 35	2016/2018	21 maggio 2018	53
Assenze per malattia: integrazione disciplina	Art. 13	2000/2001	5 ottobre 2001	162
Assunzione a tempo determinato	Art. 16	1996/1997	16 luglio 1996	238
Attività sociali, culturali e ricreative	Art. 55	integrativo	14 settembre 2000	199
B				
Banca delle ore	Art. 38-bis	integrativo	14 settembre 2000	192
Benefici economici: discipline speciali	Art. 50	integrativo	14 settembre 2000	197
Bilinguismo	Art. 12	2000/2001	5 ottobre 2001	162
	Art. 40	integrativo	14 settembre 2000	193
Buono pasto	Art. 46	integrativo	14 settembre 2000	196
Buoni pasto	Art. 13	2004/2005	9 maggio 2006	115
Busta paga: struttura	Art. 53	integrativo	14 settembre 2000	199
C				
Campo di applicazione	Artt. 1 e 2	2016/2018	21 maggio 2018	31
	Art. 1	2008/2009	31 luglio 2009	91
	Art. 1	2006/2007	11 aprile 2008	98
	Art. 1	2002/2003	22 gennaio 2004	121
	Art. 1	1998/2001	1 aprile 1999	205
	Art. 1	1996/1997	16 luglio 1996	234
Campo di applicazione, durata e decorrenza	Art. 1	2004/2005	9 maggio 2006	110

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina
Case da gioco: personale addetto	Art. 46	2002/2003 22 gennaio 2004	143
	Art. 20	2000/2001 5 ottobre 2001	164
Classificazione del personale	Art. 3	classificazione 31 marzo 1999	220
Classificazione: commissione paritetica	Art. 12	2002/2003 22 gennaio 2004	126
	Art. 11	2016/2018 21 maggio 2018	37
Classificazione: finanziamento del sistema	Art. 14	classificazione 31 marzo 1999	225
Classificazione: norma di inquadramento nel nuovo sistema	Art. 7	classificazione 31 marzo 1999	222
Classificazione: nuovo modello, finanziamento oneri	Art. 19	1998/2001 1 aprile 1999	213
Clausola di rinvio	Art. 7	2008/2009 31 luglio 2009	94
	Art.10	2006/2007 11 aprile 2008	106
Clausola generale	Art. 22	2002/2003 22 gennaio 2004	131
Clausole di raffreddamento	Art. 11	1998/2001 1 aprile 1999	208
	Art. 10	2016/2018 21 maggio 2018	36
Codice di comportamento	Art. 25	2000/2001 5 ottobre 2001	166
Codice di comportamento	Allegato	2002/2005 22 gennaio 2004	153
Codice di condotta contro le molestie sessuali	Art. 25	2000/2001 5 ottobre 2001	172
Codice disciplinare	Art. 59	2016/2018 21 maggio 2018	74
	Art. 3	2006/2007 11 aprile 2008	99
	Art. 25	2002/2003 22 gennaio 2004	132
	Art. 25	1996/1997 16 luglio 1996	234
Compensi ISTAT	Art.70 ter	2016/2018 21 maggio 2018	84
Comuni di minori dimensioni demografiche	Art. 11	classificazione 31 marzo 1999	224
Concertazione	Art. 6	2002/2003 22 gennaio 2004	123
	Art. 8	1998/2001 1 aprile 1999	207
Conferma discipline precedenti	Art. 22	2000/2001 5 ottobre 2001	165
Confronto	Art.5	2016/2018 21 maggio 2018	33
Congedi per le donne vittime di violenze	Art.34	2016/2018 21 maggio 2018	52
Congedi dei genitori	Art. 43	2016/2018 21 maggio 2018	57
Congedi per la formazione	Art. 46	2016/2018 21 maggio 2018	60
Consultazione	Art. 10	1996/1997 16 luglio 1996	236
Contrattazione integrativa decentrata	Art. 5	2002/2003 22 gennaio 2004	123
	Art. 6	1998/2001 1 aprile 1999	207
	Art. 4	1998/2001 1 aprile 1999	206
	Art. 4	2002/2003 22 gennaio 2004	122
Contrattazione integrativa decentrata: tempi e procedure per la stipula e rinnovo	Art. 5	1998/2001 1 aprile 1999	207
Contrattazione integrativa decentrata: contingenti di personale	Art. 2	1996/1997 16 luglio 1996	232
Contrattazione integrativa decentrata: materie e limiti	Art. 5	1996/1997 16 luglio 1996	235
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	Art. 7	2016/2018 21 maggio 2018	34

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	Art. 8	2016/2018 21 maggio 2018	35
Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale	Art. 9	2016/2018 21 maggio 2018	36
Contratti: interpretazione autentica	Art. 13	1996/1997 16 luglio 1996	237
Contratto di lavoro a tempo determinato	Art. 50	2016/2018 21 maggio 2018	63
Contratto di lavoro a t.d.: trattamento economico-normativo	Art. 51	2016/2018 21 maggio 2018	64
Contratto di somministrazione	Art. 52	2016/2018 21 maggio 2018	66
Contratto collettivo decentrato: tempi, procedure per stipula e rinnovo	Art. 4	1996/1997 16 luglio 1996	235
Contratto individuale di lavoro	Art. 19	2016/2018 21 maggio 2018	43
Contributi sindacali	Art. 12-bis	1996/1997 16 luglio 1996	236
Copertura assicurativa	Art. 43	integrativo 14 settembre 2000	195
D			
Decorrenza degli effetti del Contratto	Art. 57	integrativo 14 settembre 2000	199
Delegazioni trattanti: composizione	Art. 10	1998/2001 1 aprile 1999	208
	Art. 6	1996/1997 16 luglio 1996	235
Diritto allo studio	Art. 45	2016/2018 21 maggio 2018	59
Diritto di assemblea	Art. 56	integrativo 14 settembre 2000	199
Disapplicazioni	Art. 49	2016/2018 21 maggio 2018	61
	Art. 56	2016/2018 21 maggio 2018	70
	Art. 71	2016/2018 21 maggio 2018	85
	Art. 51	integrativo 14 settembre 2000	198
	Art. 28	1998/2001 1 aprile 1999	216
	Art. 47	1996/1997 16 luglio 1996	253
Disciplina attuativa dell'art. 16 del C.C.N.L. dell'1/4/1999	Art. 5	2000/2001 5 ottobre 2001	160
Disciplina contrattuale nella fase transitoria	Art. 29	2000/2001 5 ottobre 2001	167
Disponibilità finanziarie complessive: verifica	Art. 48	1996/1997 16 luglio 1996	254
Disposizione programmatica	Art. 24	2000/2001 5 ottobre 2001	165
Disposizioni finali	Art. 18	classificazione 31 marzo 1999	226
Disposizioni particolari	Art. 44-bis	1996/1997 16 luglio 1996	251
Disposizioni particolari per gli enti di piccole dimensioni	Art. 45	1996/1997 16 luglio 1996	252
Disposizioni transitorie e particolari	Art. 26	1998/2001 1 aprile 1999	216
Distacco presso associazioni di enti	Art. 38	2002/2003 22 gennaio 2004	141
Distacco sindacale	Art. 39	2002/2003 22 gennaio 2004	141
Distacco sindacale: patronato e tutela	Art. 19	2000/2001 5 ottobre 2001	164
Doveri del dipendente	Art. 23	1996/1997 16 luglio 1996	241
Doveri del dipendente: modifiche all'art. 23 del C.C.N.L. 6/7/1995	Art. 23	2002/2003 22 gennaio 2004	131

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	Art. 2	2006/2007 11 aprile 2008	98
	Art. 2	2002/2003 22 gennaio 2004	121
	Art. 2	1998/2001 1 aprile 1999	205
	Art. 2	1996/1997 16 luglio 1996	234
E			
Elemento perequativo	Art. 66	2016/2018 21 maggio 2018	80
Esame	Art. 8	1996/1997 16 luglio 1996	236
F			
Fascicolo personale	Art. 21	2016/2018 21 maggio 2018	44
Ferie	Art. 18	1996/1997 16 luglio 1996	240
Ferie, recupero festività soppresse e santo patrono	Art. 28	2016/2018 21 maggio 2018	48
Ferie fruibili ad ore	Art. 29	2016/2018 21 maggio 2018	49
Ferie e riposi solidali	Art. 30	2016/2018 21 maggio 2018	49
Ferie: compensi per ferie non godute	Art. 10	2000/2001 5 ottobre 2001	162
Formazione: principi generali e finalità	Art. 49-bis	2016/2018 21 maggio 2018	61
Formazione: destinatari e processi della formazione	Art. 49-ter	2016/2018 21 maggio 2018	62
Fondo risorse decentrate: costituzione	Art. 67	2016/2018 21 maggio 2018	80
Fondo risorse decentrate: utilizzo	Art. 68	2016/2018 21 maggio 2018	82
Fondo risorse decentrate: Unioni dei Comuni	Art. 70-sexies	2016/2018 21 maggio 2018	85
Formazione e lavoro	Art. 3	integrativo 14 settembre 2000	179
Formazione: sviluppo attività formative	Art. 23	1998/2001 1 aprile 1999	214
Forme di partecipazione	Art. 11	1996/1997 16 luglio 1996	236
I			
Indennità	Art. 37	1996/1997 16 luglio 1996	248
Indennità condizioni di lavoro	Art. 70-bis	2016/2018 21 maggio 2018	83
Indennità area direttiva	Art. 35	1996/1997 16 luglio 1996	248
Indennità di comparto	Art. 33	2002/2003 22 gennaio 2004	139
Indennità di rischio	Art. 41	2002/2003 22 gennaio 2004	142
	Art. 37	integrativo 14 settembre 2000	192
Indennità maneggio valori	Art. 36	integrativo 14 settembre 2000	191
Indennità: personale educativo o docente scolastico	Art. 6	2000/2001 5 ottobre 2001	161
Indennità: personale area di vigilanza	Art. 16	2002/2003 22 gennaio 2004	129
Indennità: personale che opera in particolari posizioni	Art. 36	1996/1997 16 luglio 1996	248
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 70-quinquies	2016/2018 21 maggio 2018	84

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina	
Indennità per il personale addetto alle case di gioco	Art. 70- quater	2016/2018	21 maggio 2018	84
Informazione	Art. 4	2016/2018	21 maggio 2018	33
	Art. 7	1998/2001	1 aprile 1999	207
	Art. 7	1996/1997	16 luglio 1996	235
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	Art. 38	2016/2018	21 maggio 2018	56
	Art. 22	1996/1997	16 luglio 1996	241
	Art. 10-bis	integrativo	14 settembre 2000	182
Inquadramento economico del personale	Art. 9	2004/2005	9 maggio 2006	113
Integrazione risorse dell'art. 15 del C.C.N.L. dell'1/4/1999	Art. 4	2000/2001	5 ottobre 2001	159
Interpretazione autentica dei C.C.N.L.	Art. 9	2002/2003	22 gennaio 2004	125
Invalidi per servizio: benefici economici	Art. 42	2002/2003	22 gennaio 2004	142
Istituzione nuovi profili professionali per attività di comunicazione e informazione	Art. 18-bis	2016/2018	21 maggio 2018	42
L				
Lavoro straordinario	Art. 38	integrativo	14 settembre 2000	192
	Art. 14	1998/2001	1 aprile 1999	209
Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali	Art. 39	integrativo	14 settembre 2000	193
Lavoro straordinario: compenso al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	Art. 15	2000/2001	5 ottobre 2001	163
Lavoro straordinario: periodo elettorale	Art. 16	2000/2001	5 ottobre 2001	163
Lavoro temporaneo: contratto di fornitura	Art. 2	integrativo	14 settembre 2000	178
M				
Mansioni superiori	Art. 8	integrativo	14 settembre 2000	181
Mensa	Art. 45	integrativo	14 settembre 2000	196
Messi notificatori	Art. 54	integrativo	14 settembre 2000	199
Mobbing	Art. 8	2002/2003	22 gennaio 2004	124
Mobilità: accordi	Art. 27-bis	1996/1997	16 luglio 1996	244
Mobilità: passaggio diretto ad altre amministrazioni personale in eccedenza	Art. 25	integrativo	14 settembre 2000	185
Modifiche all'art. 17 del C.C.N.L. dell'1/4/1999	Art. 36	2002/2003	22 gennaio 2004	140
Monitoraggio e verifiche	Art. 25	1998/2001	1 aprile 1999	215
Monitoraggio e verifiche	Art. 6	2008/2009	31 luglio 2009	94
N				
Norma di collegamento alla legislazione regionale	Art. 27	1998/2001	1 aprile 1999	216
	Art. 40	1996/1997	16 luglio 1996	250
Norma di rinvio	Art. 24	1998/2001	1 aprile 1999	215

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina
Norma finale	Art. 43	1996/1997 16 luglio 1996	251
Norma per gli enti provvisti di Avvocatura	Art. 27	integrativo 14 settembre 2000	185
Norma programmatica	Art. 14	2004/2005 9 maggio 2006	116
	Art. 17	classificazione 31 marzo 1999	226
Norme finali e transitorie della parte I	Art. 12	classificazione 31 marzo 1999	224
Norme finali e transitorie di inquadramento economico	Art. 15	classificazione 31 marzo 1999	225
Norme programmatiche	Art. 16	1998/2001 1 aprile 1999	211
Norme transitorie	Art. 41	1996/1997 16 luglio 1996	250
O			
Obblighi delle parti	Art. 27-quater	1996/1997 16 luglio 1996	245
Obblighi del dipendente	Art. 57	2016/2018 21 maggio 2018	72
Obiettivi	Art. 2	classificazione 31 marzo 1999	220
Obiettivi e strumenti	Art. 3	2016/2018 21 maggio 2018	32
	Art. 3	1998/2001 1 aprile 1999	206
	Art. 3	1996/1997 16 luglio 1996	235
Oggetto e campo di applicazione	Art. 1	classificazione 31 marzo 1999	220
Orario di lavoro	Art. 22	2016/2018 21 maggio 2018	45
Orario multiperiodale	Art. 25	2016/2018 21 maggio 2018	47
Orario flessibile	Art. 27	2016/2018 21 maggio 2018	47
Orario: riduzione	Art. 22	1998/2001 1 aprile 1999	214
Orario di lavoro personale a tempo parziale	Art. 54	2016/2018 21 maggio 2018	68
Ordinamento: revisione	Art. 42	1996/1997 16 luglio 1996	250
Organismo paritetico per l'innovazione	Art. 6	2016/2018 21 maggio 2018	33
P			
Pari opportunità	Art. 19	integrativo 14 settembre 2000	183
Patrocinio Legale	Art. 28	integrativo 14 settembre 2000	186
Pausa	Art. 26	2016/2018 21 maggio 2018	47
Periodo di prova	Art. 20	2016/2018 21 maggio 2018	44
	Art. 20	integrativo 14 settembre 2000	184
Permessi brevi	Art. 33-bis	2016/2018 21 maggio 2018	52
Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero	Art. 18	2002/2003 22 gennaio 2004	130
Permessi retributivi	Art. 31	2016/2018 21 maggio 2018	50
Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o fam.	Art. 32	2016/2018 21 maggio 2018	51
Permessi e congedi previsti da particolari disp. di legge	Art. 33	2016/2018 21 maggio 2018	51
Permessi sindacali	Art. 23	2000/2001 5 ottobre 2001	165
Personale dipendente del comune di Campione d'Italia	Art. 44	1996/1997 16 luglio 1996	251

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina	
	Art. 47	2002/2003	22 gennaio 2004	143
	Art. 21	2000/2001	5 ottobre 2001	164
Personale addetto alle case da gioco	Art. 70-quater	2016/2018	21 maggio 2018	84
	Art. 46	1996/1997	16 luglio 1996	253
Personale area di vigilanza: particolari responsabilità	Art. 29	integrativo	14 settembre 2000	186
Personale della scuola: disposizioni	Art. 7	2000/2001	5 ottobre 2001	161
Personale delle categorie A e B	Art. 70-septies	2016/2018	21 maggio 2018	85
	Art. 8	2004/2005	9 maggio 2006	113
Personale distaccato a tempo parziale e servizi in convenzione	Art. 14	2002/2003	22 gennaio 2004	128
Personale docente, educatori: addetti al sostegno nelle scuole comunali	Art. 33	integrativo	14 settembre 2000	191
Personale docente: addetti al sostegno nelle scuole statali	Art. 32-bis	integrativo	14 settembre 2000	190
Personale docente: centri di formazione professionale	Art. 34	integrativo	14 settembre 2000	191
Personale docente: scuole gestite dagli enti locali	Art. 32	integrativo	14 settembre 2000	190
Personale docente: scuole materne	Art. 30	integrativo	14 settembre 2000	188
Personale educativo: asili nido	Art. 31	integrativo	14 settembre 2000	189
Personale trasferito: inquadramento retributivo	Art. 28	2000/2001	5 ottobre 2001	166
Personale trasferito: nuovo inquadramento professionale	Art. 27	2000/2001	5 ottobre 2001	166
Personale PM: disposizioni	Art. 56-bis	2016/2018	21 maggio 2018	70
Personale PM: Prestazioni per attività e iniziative private	Art. 56-ter	2016/2018	21 maggio 2018	70
Personale PM: utilizzo proventi delle violazioni al CdS	Art. 56-quater	2016/2018	21 maggio 2018	71
Personale PM: indennità di servizio esterno	Art. 56-quinquies	2016/2018	21 maggio 2018	71
Personale PM: indennità di funzione	Art. 56-sexies	2016/2018	21 maggio 2018	71
Posizioni economiche orizzontali	Art. 35	2002/2003	22 gennaio 2004	140
Posizioni organizzative	Art. 6	2004/2005	9 maggio 2006	113
Posizioni organizzative apicali	Art. 15	2002/2003	22 gennaio 2004	129
Posizioni organizzative: tempo parziale	Art. 11	2002/2003	22 gennaio 2004	126
Posizioni organizzative: area	Art. 8	classificazione	31 marzo 1999	223
Posizioni organizzative: conferimento e revoca degli incarichi	Art. 9	classificazione	31 marzo 1999	223
Posizioni organizzative: disposizioni particolari per il personale incaricato	Art. 20	1998/2001	1 aprile 1999	213
Posizioni organizzative: personale incaricato	Art. 8	2000/2001	5 ottobre 2001	161
Posizioni organizzative: Area	Art. 13	2016/2018	21 maggio 2018	38
Posizioni organizzative: conferimento e revoca incarichi	Art. 14	2016/2018	21 maggio 2018	39

**INDICE ANALITICO RICERCA RAPIDA
SINGOLI ISTITUTI CONTRATTUALI**

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina
Posizioni organizzative: retribuzione di posizione e di risultato	Art. 15	2016/2018 21 maggio 2018	39
Posizioni organizzative: disposizioni particolari	Art. 17	2016/2018 21 maggio 2018	40
Posizioni organizzative: compensi aggiuntivi ai titolari	Art. 18	2016/2018 21 maggio 201	41
Preavviso: termini di preavviso	Art. 39	1996/1997 16 luglio 1996	249
	Art. 12	2004/2005 9 maggio 2006	115
Premio individuale: differenziazione	Art. 69	2016/2018 21 maggio 2018	83
Prestazioni assistenziali e previdenziali	Art. 17	2002/2003 22 gennaio 2004	130
Prestazioni individuali: fondo per la qualità	Art. 34	1996/1997 16 luglio 1996	248
Previdenza complementare	Art. 73	2016/2018 21 maggio 2018	86
	Art. 18	2000/2001 5 ottobre 2001	164
Procedimenti disciplinari: disposizioni transitorie	Art. 28	2002/2003 22 gennaio 2004	137
Procedimento disciplinare e procedimento penale	Art. 4	2006/2007 11 aprile 2008	102
	Art. 26	2002/2003 22 gennaio 2004	135
Procedimento disciplinare: sospensione cautelare	Art. 26	1996/1997 16 luglio 1996	244
Procedimento penale: sospensione cautelare	Art. 27	2002/2003 22 gennaio 2004	136
	Art. 27	1996/1997 16 luglio 1996	244
Procedure di raffreddamento e di conciliazione	Art. 4	1996/1997 16 luglio 1996	234
Procedure disciplinari e sanzioni: modifiche all'art. 24 del C.C.N.L. 6/7/1995	Art. 24	2002/2003 22 gennaio 2004	131
Procedure disciplinari: sanzioni	Art. 24	1996/1997 16 luglio 1996	242
Produttività e incentivi: collegamento	Art. 18	1998/2001 1 aprile 1999	213
Produttività: principi in materia di compensi	Art. 5	2008/2009 31 luglio 2009	94
Produttività: compensi	Art. 37	2002/2003 22 gennaio 2004	141
Produttività: fondo e miglioramento dei servizi	Art. 33	1996/1997 16 luglio 1996	248
Progressione verticale nel sistema di classificazione	Art. 4	classificazione 31 marzo 1999	221
		classificazione 31 marzo 1999	221
Progressione economica all'interno della categoria	Art. 5	classificazione 31 marzo 1999	221
Progressione economica orizzontale	Art. 9	2006/2007 11 aprile 2008	106
Progressione verticale: disposizioni sistema di classificazione	Art. 9	2000/2001 5 ottobre 2001	162
Progressioni economiche orizzontali: finanziamento	Art. 34	2002/2003 22 gennaio 2004	140
Progressioni orizzontali e verticali: personale comandato e distaccato	Art. 19	2002/2003 22 gennaio 2004	130
R			
Rapporto di lavoro a tempo parziale	Art. 15	1994/1997 6 luglio 1995	237
	Art. 53	2016/2018 21 maggio 2018	67
Rapporto di lavoro: cause di cessazione	Art. 21	2002/2003 22 gennaio 2004	131
	Art. 27-ter	1996/1997 16 luglio 1996	245
Rapporto di lavoro: integrazione disciplina per la ricostruzione	Art. 17	2000/2001 5 ottobre 2001	164

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina
Rapporto di lavoro: ricostituzione	Art. 26	integrativo 14 settembre 2000	185
Rapporto di lavoro: trattamento fine rapporto	Art. 49	integrativo 14 settembre 2000	197
Rapporto tra procedimento disciplinare e proced. penale	Art. 62	2016/2018 21 maggio 2018	77
Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro	Art. 12	1996/1997 16 luglio 1996	236
Relazioni sindacali	Art. 3	2002/2003 22 gennaio 2004	122
	Art. 16	classificazione 31 marzo 1999	226
Relazioni sindacali: Unioni di Comuni	Art. 7	2002/2003 22 gennaio 2004	124
Reperibilità	Art. 24	2016/2018 21 maggio 2018	46
Reperibilità: integrazione disciplina	Art. 11	2000/2001 5 ottobre 2001	162
Requisiti per integrazione risorse contrattazione decentrata integrativa	Art. 48	integrativo 14 settembre 2000	197
Responsabilità particolari	Art. 7	2004/2005 9 maggio 2006	113
Retribuzione base: aumenti	Art. 29	1996/1997 16 luglio 1996	247
Retribuzione di posizione per l'area della vigilanza	Art. 35	integrativo 14 settembre 2000	191
Retribuzione: di posizione e di risultato	Art. 10	classificazione 31 marzo 1999	223
Retribuzione: nozione	Art. 10	2004/2005 9 maggio 2006	114
Retribuzione: nozioni	Art. 52	integrativo 14 settembre 2000	198
Retribuzione: struttura	Art. 28	1996/1997 16 luglio 1996	246
Riposo compensativo: trattamento attività in giorno festivo	Art. 14	2000/2001 5 ottobre 2001	162
Riposo compensativo: trattamento attività in giorno festivo	Art.24	integrativo 14 settembre 2000	184
Risorse aggiuntive ed economiche di gestione	Art. 32	1996/1997 16 luglio 1996	248
Risorse decentrate: disciplina	Art. 31	2002/2003 22 gennaio 2004	138
Risorse decentrate: incrementi	Art. 4	2008/2009 31 luglio 2009	92
	Art. 8	2006/2007 11 aprile 2008	105
	Art. 4	2004/2005 9 maggio 2006	111
	Art. 32	2002/2003 22 gennaio 2004	138
Risorse umane e produttività	Art. 15	1998/2001 1 aprile 1999	210
	Art. 17	1998/2001 1 aprile 1999	211
Risorse umane: gestione	Art. 13	2002/2003 22 gennaio 2004	127
S			
Salario accessorio: riassegnazione fondi	Art. 38	1996/1997 16 luglio 1996	249
Sanzioni disciplinari	Art. 58	2016/2018 21 maggio 2018	73
Sanzione: determinazione concordata	Art. 63	2016/2018 21 maggio 2018	78
Scioperi brevi: trattenute	Art. 44	integrativo 14 settembre 2000	196
Sciopero: modalità di effettuazione	Art. 3	1996/1997 16 luglio 1996	233
Segretari comunali e provinciali	Art. 44	2002/2003 22 gennaio 2004	142
	Art. 45	2002/2003 22 gennaio 2004	142
Servizi pubblici essenziali	Art. 1	1996/1997 16 luglio 1996	231

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina
Servizio militare	Art. 47	2016/2018 21 maggio 2018	60
Sistema di valutazione	Art. 6	classificazione 31 marzo 1999	222
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro	Art. 9	1998/2001 1 aprile 1999	208
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	Art. 60	2016/2018 21 maggio 2018	76
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	Art. 61	2016/2018 21 maggio 2018	77
Stipendi tabellari	Art. 5	2006/2007 11 aprile 2008	103
	Art. 2	2008/2009 31 luglio 2009	92
	Art. 6	2006/2007 11 aprile 2008	104
	Art. 2	2004/2005 9 maggio 2006	110
	Art. 1	2000/2001 5 ottobre 2001	158
Stipendi: effetti	Art. 64	2016/2018 21 maggio 2018	79
	Art. 3	2008/2009 31 luglio 2009	92
	Art. 7	2006/2007 11 aprile 2008	105
	Art. 3	2004/2005 9 maggio 2006	110
	Art. 30	2002/2003 22 gennaio 2004	138
	Art. 2	2000/2001 5 ottobre 2001	158
	Art. 13	1998/2001 1 aprile 1999	209
Stipendi: incrementi tabellari	Art. 12	1998/2001 1 aprile 1999	208
Stipendi: nuovi effetti	Art. 30	1996/1997 16 luglio 1996	247
Stipendio tabellare	Art. 29	2002/2003 22 gennaio 2004	137
Straordinario per calamità naturali	Art. 40	2002/2003 22 gennaio 2004	141
T			
Telelavoro: disciplina sperimentale	Art. 1	integrativo 14 settembre 2000	176
Trasferimento: trattamento	Art. 42	integrativo 14 settembre 2000	195
Trasferta: trattamento	Art. 16-bis	2000/2001 5 ottobre 2001	163
	Art. 41	integrativo 14 settembre 2000	193
Trasferta: integrazione della disciplina	Art. 70-octies	2016/2018 21 maggio 2018	85
Trattamento accessorio: disciplina per il finanziamento	Art. 31	1996/1997 16 luglio 1996	247
Trattamento economico	Art. 13	classificazione 31 marzo 1999	225
Trattamento economico-normativo personale a tempo parziale	Art. 55	2016/2018 21 maggio 2018	69
Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale	Art. 47	integrativo 14 settembre 2000	196
Trattamento economico: disapplicazione disposizioni in contrasto	Art. 21	1998/2001 1 aprile 1999	213
Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo	Art. 24	integrativo 14 settembre 2000	184
Tredicesima mensilità	Art. 5	2004/2005 9 maggio 2006	112
	Art. 43	2002/2003 22 gennaio 2004	142

Titolo	Articolo	C.C.N.L.	Pagina	
	Art. 3	2000/2001	5 ottobre 2001	158
Turnazioni	Art. 23	2016/2018	21 maggio 2018	45
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	Art. 44	2016/2018	21 maggio 2018	58
U				
Unioni civili	Art. 48	2016/2018	21 maggio 2018	61
V				
Vice-segretario	Art. 11	2004/2005	9 maggio 2006	114
W				
Welfare integrativo	Art. 72	2016/2018	21 maggio 2018	86

La presente raccolta si propone di facilitare la lettura del nuovo CCNL comparto Funzioni locali Triennio 2016 - 2018 e dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati nel corso degli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica. Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte in modo sequenziale rispettando l'ordine temporale.

Inoltre, per favorire una più agevole consultazione, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, e riportate in ordine alfabetico in un indice analitico che permette una ricerca rapida ed efficace.

Si tratta, pertanto, di un testo ad uso degli operatori dove sono state omesse le clausole contrattuali progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali o non più efficaci per effetto di sopravvenute disposizioni legislative.

Natalino Cappelli

già Dirigente al Comune
di Santarcangelo di Romagna.

Segnalazioni bibliografiche

- › Il CCNL delle Funzioni Locali 2016/2018
Guida per l'applicazione del nuovo contratto
del personale di Regioni ed Enti Locali
a cura di Pasquale Monea e Massimo Cristallo
- › Il lavoro pubblico dopo i decreti Madia
Aspetti giuridici, retributivi e sindacali
a cura di Carmine Russo
- › Rapporto di lavoro e gestione del personale
nelle regioni e negli enti locali
*a cura di Pasquale Monea, Massimo Cristallo
e Marco Mordenti*



www.ilpersonale.it

