

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL **COMPARTO** **FUNZIONI CENTRALI**



Testo integrato con gli orientamenti applicativi deliberati dall'ARAN

Il presente volume contiene, in calce, le linee guida della Cisl Fp
per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021





IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

2016 2018

Testo integrato con gli orientamenti applicativi
deliberati dall'ARAN (alla data del 31 gennaio 2019)

Il presente volume contiene, in calce, le linee guida della Cisl Fp
per il rinnovo del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021

a cura della Segreteria Nazionale CISL FP

Di seguito è riportato il testo del CCNL del personale del comparto delle Funzioni centrali relativo al triennio 2016-2018, sottoscritto in data 12 febbraio 2018, sulla base della ipotesi di CCNL firmata il 23 dicembre 2017.

Il presente documento, oltre al testo contrattuale, riporta gli orientamenti applicativi deliberati dall'ARAN fino alla data di stampa (31 gennaio 2019), nonché le norme di legge citate nel medesimo contratto.

La Segreteria Nazionale CISL FP



AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL
PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI
TRIENNIO 2016 – 2018**

Il giorno **12 febbraio 2018** alle ore **15,00**, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)

nella persona del Presidente: dottor Sergio Gasparini *S. Gasparini*

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Centrali:

Organizzazioni Sindacali:

CISL FP *Roberto Ruffini*

FP CGIL *Stefano Bonaventura*

UIL PA *Nicola Tenucci*

FED. CONFSAL UNSA *Roberto Martini*

FED. NAZ.LE INTESA FP *Claudio Basso*

USB PI **NON FIRMA**

FLP **NON FIRMA**

Confederazioni Sindacali:

CISL *Roberto Ruffini*

CGIL *Stefano Bonaventura*

UIL *Nicola Tenucci*

CONFSAL *Roberto Martini*

CISAL *Claudio Basso*

USB **NON FIRMA**

CGS **NON FIRMA**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016 – 2018.

Premessa

È il tempo delle scelte per una pubblica amministrazione volano dello sviluppo del Paese

Dopo quasi nove anni di attesa, alla fine del 2017 abbiamo stipulato con l'ARAN il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del Comparto delle Funzioni centrali. È un risultato molto importante perché si ripristina una naturale dinamica negoziale, dopo anni di blocco della contrattazione e di mortificazione del ruolo del sindacato. Questo risultato non è, certamente, un punto di arrivo, ma segna l'avvio di un percorso che dovrà concretizzarsi nei prossimi mesi nel lavoro della Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione e di inquadramento professionale e con l'avvio del negoziato per il rinnovo del CCNL 2019-2021.

Come Cisl Fp riteniamo che la contrattazione collettiva integrativa nazionale e quella di luogo di lavoro debbano tornare ad essere protagoniste del cambiamento delle pubbliche amministrazioni. Il fine, da un lato, è quello di invertire la narrazione mortificante che dipinge il lavoro pubblico agli occhi del Paese non come una rete di servizi a disposizione di cittadini ed imprese ma come una zavorra caratterizzata da sprechi ed inefficienze; dall'altro, di contribuire al cambiamento organizzativo del lavoro, rilanciando una stagione di assunzioni, necessaria a far fronte al massiccio processo di uscita del personale più anziano, che si verificherà nel prossimo quinquennio, e a dotare le pubbliche amministrazioni di nuove competenze.

Le modifiche introdotte al Testo Unico con la riforma del 2017, per quanto ristabiliscano un assetto più equilibrato tra legge e contratto, in tema di organizzazione del lavoro mostrano ancora una certa diffidenza verso l'apporto che i lavoratori, per via delle rappresentanze sindacali, possono dare. Il riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva nella valorizzazione dei diversi apporti individuali all'organizzazione e nella misurazione della performance è limitato dall'assenza di elementi di condivisione dei contenuti dell'organizzazione del lavoro. Inoltre, è ancora marcato lo squilibrio tra poteri datoriali e strumenti di coinvolgimento sindacale anche sulla definizione degli obiettivi generali e specifici di ogni pubblica amministrazione. Mi auguro che su questi temi possa esserci un supplemento di confronto.

Mentre è ancora in corso il processo di attuazione negoziale dei principi contenuti nella riforma del 2017, il Consiglio dei Ministri ha approvato, alla fine del mese di Dicembre 2018, un disegno di legge recante "Deleghe al Governo per il miglioramento della Pubblica Amministrazione", che inizierà, dunque, nei prossimi mesi l'iter di discussione e di approvazione parlamentare.

Quando si fa una riforma o si mette mano ad una revisione del sistema è perché spesso si parte dall'analisi che ciò che c'è non funziona va cambiato ma quello che non ha funzionato in questi anni non può essere addebitato al sindacato, né ad un modello di relazioni sindacali che è stato progressivamente destrutturato.

Il disegno di legge delega analizza tre nodi centrali del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: reclutamento, dirigenza, rapporto legge contratto. Sono parti integranti di un processo che vede nell'innovazione organizzativa lo strumento dal quale principalmente dipende il recupero di produttività e, quindi, un innalzamento dei livelli retributivi.

Su questo vorrei fare qualche considerazione. La differenza, oggi, rispetto al passato, risiede nella insostenibilità di un modello di amministrazione autoreferenziale che, sotto l'alibi di una legalità formale, cela improduttività e anti - economicità strutturali.

Ciò che più ha pesato sul bilancio deludente delle politiche di incentivazione della produttività nel pubblico impiego è la marcata sfiducia nei confronti tanto della dirigenza pubblica, quanto dell'attore sindacale. La prima, costretta ad attenersi al rispetto di una legge che indica dettagliatamente chi, come e cosa premiare, imponendo il principio della selettività aprioristica, l'altro, il sindacato, del tutto estromesso dal processo di governo del cambiamento. A farne le spese sono stati, da un lato, l'autonomia collettiva e la partecipazione dei lavoratori, dall'altro, il personale del comparto, sempre più mortificato e compresso, tanto dalla politica dei blocchi contrattuali e dei tagli lineari alla spesa pubblica, quanto da una narrazione che, basata sugli sbagli di pochi (i "furbetti del cartellino"), ha finito per privare le pubbliche amministrazioni di quegli elementi funzionali di valorizzazione della professionalità, in termini di sviluppo delle competenze e delle esperienze professionali.

Il livello e la qualità dell'offerta di beni e servizi pubblici restano elementi essenziali per consolidare una crescita ancora troppo fragile e per migliorare il livello di efficienza del nostro sistema economico e la sua competitività nello scenario globale.

Le vicende di questi mesi, lo stato critico della gestione e manutenzione dei beni e dei servizi pubblici sul territorio, ci indicano chiaramente che oltre all'esigenza di colmare la grave carenza degli organici, c'è la necessità di non impoverire ulteriormente lo zainetto di conoscenze e competenze delle pubbliche amministrazioni e la loro capacità di "fare".

Per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione e migliorare il livello e la qualità dei servizi pubblici per cittadini ed imprese c'è bisogno, dunque, oltre che di nuovi investimenti finanziari, anche di un investimento politico, culturale e sociale in grado di valorizzare il ruolo che i dipendenti pubblici svolgono nell'adempimento delle proprie mansioni e delle proprie funzioni al servizio del Paese, superando quel clima di marcata ed ingiusta sfiducia dei cittadini nei confronti del lavoro pubblico, costruito spesso strumentalmente per rendere più digeribile la politica di riduzione generalizzata della spesa pubblica adottata negli anni scorsi.

Serve un clima nuovo: occorre più collaborazione fra il "capitale" ed il "lavoro" pubblico, attraverso un modello di relazioni politiche e sindacali che favoriscano la partecipazione organizzativa ed economica del lavoro pubblico al surplus ed al valore aggiunto prodotto dalle Pubbliche amministrazioni. Queste condizioni di clima non possono essere realizzate unilateralmente. Per questo ci aspettiamo che il Ministro rompa ogni indugio e ci coinvolga attivamente nella costruzione di un "piano industriale" in grado di rispondere, complessivamente, alle sfide che abbiamo di fronte, per coniugare obiettivi e principi di legalità ed efficienza, con quelli di efficacia dei risultati ed economicità dell'azione amministrativa, valorizzando, riqualificando e motivando il personale che presta servizio nelle P.A.

Due, a nostro avviso, sono le priorità da affrontare. La prima riguarda la necessità di prevedere risorse adeguate per rinnovare i CCNL del personale del comparto e della dirigenza nel prossimo triennio. La legge di bilancio per il 2019 offre l'opportunità di avviare il negoziato per i rinnovi contrattuali ma appronta risorse ancora insufficienti ed inadeguate agli obiettivi ambiziosi da assumere. Non c'è solo un problema di prevedere risorse per l'adeguamento del potere di acquisto degli stipendi ma occorre rifinanziare i fondi dei singoli enti ed amministrazioni (fondo risorse decentrate, ex FUA), ormai storicizzati, per rafforzare la correlazione fra la retribuzione accessoria e la performance organizzativa ed individuale.

Direttamente correlato a questo aspetto c'è quello legato al superamento di tutte quelle anomalie di ordine normativo che attualmente penalizzano il lavoro pubblico, rispetto a quello privato. Se vogliamo introdurre elementi di meritocrazia nel sistema retributivo e vogliamo favorire la crescita della produttività dobbiamo creare anche nei comparti pubblici le medesime opportunità e condizioni di favore che attualmente sono offerte al lavoro privato. Mi riferisco, in particolare, alle agevolazioni fiscali che si applicano nel settore privato ai premi di produttività e al welfare contrattuale, così come ai tempi di erogazione del TFS/TFR e alla cancellazione delle decurtazioni dell'intero trattamento economico accessorio, in caso di malattia, introdotte dalla "c.d. Legge Brunetta", così come al superamento dell'insensata differenza in materia di visite fiscali, con una disciplina sulle fasce di reperibilità e condizioni di verifica e controllo davvero mortificanti per le donne e gli uomini dei settori pubblici.

La sfida che abbiamo dinanzi a noi è certamente complessa, non solo perché gli obiettivi sono ambiziosi ma perché si sviluppa in un momento della vita del Paese pieno di incertezze e caratterizzato dai noti vincoli di natura finanziaria. Nella fase politica nuova, abbiamo tuttavia posto a tutte le forze politiche presenti in Parlamento i temi che ho ricordato sopra e che sono cari alle donne e agli uomini che rappresentiamo.

Siamo in prima linea per portare avanti con grande determinazione questi impegni che abbiamo preso nei confronti degli iscritti e di tutti coloro che chiedono la nostra tutela: le elezioni per il rinnovo delle RSU hanno confermato la bontà delle nostre idee che oggi camminano sulle gambe dei delegati eletti e delle centinaia di migliaia di lavoratrici e lavoratori che hanno accordato un sostegno pieno al lavoro che ogni giorno svolge la nostra organizzazione. Andiamo, dunque, avanti insieme, cominciando col fare ciò che è necessario, poi ciò che è possibile. All'improvviso – se saremo uniti e se il mondo del lavoro pubblico sarà capace di fare fronte comune – ci sorprenderemo nel fare l'impossibile.

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli

Riforma dell'ordinamento e rinnovo contrattuale per valorizzare competenze e professionalità del lavoro pubblico

di Angelo Marinelli

Segretario nazionale Cisl Fp

con delega alle politiche contrattuali dell'area e del comparto delle Funzioni centrali

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del comparto delle funzioni centrali, relativo al triennio 2016-2018, sottoscritto il 23 dicembre 2017 e, in via definitiva, il 12 febbraio 2018, ha messo fine ad un lungo blocco contrattuale, avviando l'iter dei rinnovi nella pubblica amministrazione.

La stipula è arrivata a valle di una riforma della pubblica amministrazione che ha realizzato una parziale rivisitazione di alcuni principi ed istituti contenuti nei D.Lgs. 165/2001 (T.U. del Pubblico impiego) e del D.Lgs. 150/2009, recependo, anche se in modo non compiuto, le indicazioni contenute nell'intesa fra il Governo e Cgil, Cisl e Uil del 30 novembre 2016.

In particolare, rispetto all'impianto scaturito dal D.Lgs. 150/2009 (c.d. "Riforma Brunetta"), che aveva operato un sostanziale restringimento del ruolo della contrattazione collettiva, sia attraverso l'esclusione della stessa da ogni ambito regolativo in materia di organizzazione del lavoro e degli uffici, sia mediante il restringimento degli spazi relativi alla disciplina del medesimo rapporto di lavoro, sino ad intervenire su alcuni parametri di attribuzione dei trattamenti economici accessori, la riforma del 2017 – attuata mediante una parziale rivisitazione del Testo unico e dello stesso D.Lgs. 150/2009 – opera una moderata inversione di tendenza.

In tale senso vengono ridisegnati non tanto i confini fra legge e contratto (le nuove norme affidano alla fonte negoziale la disciplina del rapporto di lavoro e delle relazioni sindacali ma stabilisce che la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio e alla mobilità), quanto i parametri di riferimento del processo produttivo del servizio pubblico, con l'intento di passare da una cultura formale dell'adempimento burocratico ad una cultura basata sul valore del servizio pubblico, in cui gli obiettivi di miglioramento delle pubbliche amministrazioni sono perseguiti (almeno nelle intenzioni) attraverso il recupero della produttività (efficienza) e dell'efficacia dell'azione amministrativa, tramite l'adozione di modelli delle relazioni sindacali maggiormente partecipativi.

In tal senso, mentre rimane comunque preclusa alla contrattazione ogni determinazione relativa all'organizzazione degli uffici, la riforma del 2017 riconosce ulteriori forme di partecipazione disciplinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro in materia di gestione dei rapporti di lavoro.

Per quanto risulta arginata la deriva legificatoria del D.Lgs. 150/2009, la previsione di ulteriori forme di partecipazione non coglie pienamente la portata innovativa dell'intesa del 30 Novembre fra Governo e Cgil, Cisl e Uil, che richiama *"l'esigenza di una coerente normativa contrattuale che guidi la gestione ottimale delle risorse, in particolare di quelle del personale, con il comune obiettivo di migliorare l'efficienza della prestazione lavorativa e quindi l'efficacia dell'azione amministrativa"*.

Sarebbe stato opportuno accompagnare la previsione delle "ulteriori forme di partecipazione" valorizzando anche nel lavoro pubblico quelle forme di partecipazione ai risultati di produttività e redditività, incentivandole con misure di fiscalità di

vantaggio sui premi di risultato, come già avviene nel lavoro privato, nonché prevedendo un adeguato sviluppo del welfare contrattuale anche nei settori pubblici.

Si tratta di misure auspicabili, considerando che le risorse stanziata finora per i rinnovi contrattuali e, da ultimo, quelle finanziate con la legge di bilancio per il 2019 per i rinnovi 2019-2021, non sono sufficienti a recuperare la perdita del potere di acquisto subita dai lavoratori del pubblico impiego dopo 8 anni di blocchi contrattuali e a determinare l'incremento delle risorse destinate al finanziamento dei trattamenti economici accessori, indispensabili per valorizzare lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze, la riqualificazione professionale, la crescita della performance per il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi a beneficio di cittadini ed imprese.

Il tributo pagato negli anni passati al risanamento della finanza pubblica è stato rilevante, sia in termini di riduzione della forza lavoro impiegata, che delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni. Gli interventi reiterati di blocco del turnover, insieme all'innalzamento dell'età pensionabile, hanno causato una emorragia professionale che ha finito per incrementare ulteriormente l'età media della popolazione lavorativa. Ciò è coinciso con un periodo ed una impennata dell'età media pari a più di 50 anni (sfiora i 57 in alcuni comparti). Le politiche di austerità attuate senza una parallela riorganizzazione di strutture e processi produttivi, hanno agito in modo indifferenziato acuendo rilevanti divari nella distribuzione degli occupati. In molte realtà questo ha comportato un preoccupante disallineamento tra la forza lavoro impiegata e le esigenze, necessariamente differenziate, espresse dai territori, a scapito della qualità dei servizi erogati.

Oltre alla perdita di risorse umane e retributiva, gli effetti più vistosi del miope approccio "ragionieristico" sono stati: la mancata mappatura delle competenze, conoscenze ed esperienze esistenti e dei fabbisogni delle risorse umane, la carenza di processi e di idonei strumenti di formazione e riqualificazione professionale e una diffusa inadeguatezza organizzativa e tecnologica degli uffici. Fattori, questi ultimi, che trovano conferma nella bassa competitività del sistema economico italiano, trainato dall'inadeguato livello degli investimenti pubblici e dalla scarsa produttività del settore pubblico.

Le "linee guida per il rinnovo del CCNL del comparto delle funzioni centrali 2019-2021" che la CISL FP ha elaborato vogliono, in questo senso, rappresentare non solo l'elenco delle rivendicazioni contrattuali tese al miglioramento delle norme che presidono alla disciplina del rapporto di lavoro, ma offrire un contributo alla crescita delle potenzialità produttive del lavoro pubblico in tutti i settori (comparti, aree e pubbliche amministrazioni), per tornare ad una dialettica negoziale fisiologica all'interno di un quadro di regole condivise.

La nostra richiesta non è quella di tornare al pan-contrattualismo degli anni '90 ma di guardare alla parte più innovativa del settore privato, dove la sperimentazione di soluzioni e percorsi basati su nuovi modelli organizzativi e professionali è nata dalla graduale messa in crisi del paradigma fordista, specie in un'epoca in la scarsità delle risorse economiche e finanziarie disponibili richiede di puntare alla crescita della produttività e alla sperimentazione di forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione del cambiamento. Per questo le "linee guida" insistono su alcuni assi di intervento tesi a valorizzare: l'adozione di modelli gestionali delle relazioni sindacali partecipativi; il benessere organizzativo, un maggiore conciliazione vita – lavoro; il recupero del diritto alla carriera e la creazione di maggiori possibilità di sviluppo professionale e di progressione economica, puntando sul riconoscimento del merito, delle competenze, e delle esperienze professionali acquisite o da acquisire, mediante lo sviluppo delle opportunità formative e di riqualificazione, anche al fine di sostenere l'integrazione fra i lavoratori più anziani e quelli di nuova assunzione ed il miglior utilizzo di tutte le risorse umane disponibili.

● SOMMARIO

<i>Premessa del Segretario Generale Maurizio Petriccioli</i>	<i>pag. »</i>	<i>005</i>
<i>Riforma dell'ordinamento e rinnovo contrattuale per valorizzare competenze e professionalità del lavoro pubblico di Angelo Marinelli</i>	<i>pag. »</i>	<i>008</i>

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza	pag. »	015
Art. 1 - Campo di applicazione	pag. »	015
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	pag. »	016

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali	pag. »	017
Art. 3 - Obiettivi e strumenti	pag. »	017
Art. 4 - Informazione	pag. »	018
Art. 5 - Confronto	pag. »	018
Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione	pag. »	018
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie	pag. »	019
Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	pag. »	020
Art. 9 - Clausole di raffreddamento	pag. »	021
 Capo II - Diritti sindacali	 pag. »	 022
Art. 10 - Diritto di assemblea	pag. »	022
Art. 11 - Contributi sindacali	pag. »	022

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Sistema di classificazione professionale	pag. »	023
Art. 12 - Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale	pag. »	023

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 13 - Contratto individuale di lavoro	pag. » 025
Art. 14 - Periodo di prova	pag. » 026
Art. 15 - Ricostituzione del rapporto di lavoro	pag. » 026
Art. 16 - Fascicolo personale	pag. » 027

Capo II - Istituti dell'orario di lavoro

Art. 17 - Orario di lavoro	pag. » 028
Art. 18 - Riduzione dell'orario di lavoro	pag. » 029
Art. 19 - Turnazioni	pag. » 029
Art. 20 - Reperibilità	pag. » 030
Art. 21 - Particolari attività prestate da dipendenti non in turno	pag. » 031
Art. 22 - Orario multi periodale	pag. » 031
Art. 23 - Pausa	pag. » 031
Art. 24 - Rilevazione dell'orario e ritardi	pag. » 032
Art. 25 - Lavoro straordinario e riposi compensativi	pag. » 032

Capo III - Conciliazione vita-lavoro

Art. 26 - Orario di lavoro flessibile	pag. » 033
Art. 27 - Banca delle ore	pag. » 034

Capo IV - Ferie e festività

Art. 28 - Ferie e recupero festività soppresse	pag. » 035
Art. 29 - Festività	pag. » 036
Art. 30 - Ferie e riposi solidali	pag. » 036

Capo V - Permessi, assenze e congedi

Art. 31 - Permessi retribuiti	pag. » 038
Art. 32 - Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari	pag. » 038
Art. 33 - Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge	pag. » 041
Art. 34 - Permessi orari a recupero	pag. » 041
Art. 35 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	pag. » 042
Art. 36 - Congedi per le donne vittime di violenza	pag. » 046
Art. 37 - Assenze per malattia	pag. » 046

Art. 38 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	pag. »	048
Art. 39 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	pag. »	049
Art. 40 - Aspettativa per motivi familiari e personali	pag. »	049
Art. 41 - Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero	pag. »	050
Art. 42 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge	pag. »	050
Art. 43 - Norme comuni sulle aspettative	pag. »	050
Art. 44 - Congedi dei genitori	pag. »	051
Art. 45 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	pag. »	051
Art. 46 - Diritto allo studio	pag. »	052
Art. 47 - Congedi per la formazione	pag. »	053
Art. 48 - Servizio militare	pag. »	054
Art. 49 - Unioni civili	pag. »	054

Capo VI - Mobilità

pag. » 055

Art. 50 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	pag. »	055
Art. 51 - Assegnazione temporanea presso altra amministrazione	pag. »	055

Capo VII - Formazione del personale

pag. » 057

Art. 52 - Principi generali e finalità della formazione	pag. »	057
Art. 53 - Destinatari e processi della formazione	pag. »	057

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Lavoro a tempo determinato

pag. » 059

Art. 54 - Contratto di lavoro a tempo determinato	pag. »	059
Art. 55 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	pag. »	060

Capo II - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

pag. » 063

Art. 56 - Contratto di somministrazione	pag. »	063
---	--------	-----

Capo III - Lavoro a tempo parziale

pag. » 064

Art. 57 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. »	064
Art. 58 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. »	065
Art. 59 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. »	065

TITOLO VI - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 60 - Obblighi del dipendente	pag. »	068
Art. 61 - Sanzioni disciplinari	pag. »	069
Art. 62 - Codice disciplinare	pag. »	069
Art. 63 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	pag. »	072
Art. 64 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	pag. »	072
Art. 65 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	pag. »	073
Art. 66 - Determinazione concordata della sanzione	pag. »	074

TITOLO VII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67 - Termini di preavviso	pag. »	076
Art. 68 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro	pag. »	076

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 69 - Struttura della retribuzione	pag. »	078
Art. 70 - Retribuzione e sue definizioni	pag. »	078
Art. 71 - Struttura della busta paga	pag. »	078
Art. 72 - Tredicesima mensilità	pag. »	079
Art. 73 - Incrementi degli stipendi tabellari	pag. »	079
Art. 74 - Effetti dei nuovi stipendi	pag. »	079
Art. 75 - Elemento perequativo	pag. »	080
Art. 76 - Costituzione Fondo risorse decentrate	pag. »	080
Art. 77 - Utilizzo Fondo risorse decentrate	pag. »	081
Art. 78 - Differenziazione del premio individuale	pag. »	082
Art. 79 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	pag. »	082

TITOLO IX - ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80 - Welfare integrativo	pag. »	083
Art. 81 - Trattenute per scioperi brevi	pag. »	084
Art. 82 - Trattamento di trasferta	pag. »	084

Art. 83 - Copertura assicurativa	pag. »	085
Art. 84 - Patrocinio legale	pag. »	086
Art. 85 - Diritti derivanti da invenzione industriale	pag. »	086
Art. 86 - Servizio mensa e buoni pasto	pag. »	086

TITOLO X - DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 87 - Clausole speciali per i Ministeri	pag. »	088
Art. 88 - Clausole speciali per le Agenzie	pag. »	088
Art. 89 - Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici	pag. »	088
Art. 90 - Clausole speciali per ENAC	pag. »	089
Art. 91 - Clausole speciali per AGID	pag. »	090
Art. 92 - Clausole speciali per Cnel	pag. »	091
Art. 93 - Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL	pag. »	091
Art. 94 - Clausola speciale e transitoria	pag. »	091
Art. 95 - Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione	pag. »	091

TITOLO XI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 96 - Conferme	pag. »	093
Tabelle	pag. »	094
Dichiarazione congiunta n. 1	pag. »	118
Dichiarazione congiunta n. 2	pag. »	118
Dichiarazione congiunta n. 3	pag. »	118
Dichiarazione congiunta n. 4	pag. »	118
Dichiarazione congiunta n. 5	pag. »	119
Dichiarazione congiunta n. 6	pag. »	119
Dichiarazione congiunta n. 7	pag. »	119
Dichiarazione congiunta n. 8	pag. »	119

LINEE GUIDA

Per il rinnovo del CCNL 2019-2021 | Comparto delle funzioni centrali

LE PROPOSTE DELLA CISL FP. Passo dopo passo una nuova conquista	pag. »	151
---	--------	-----

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza

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. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016¹.

2. Il presente contratto si applica, altresì, alle seguenti categorie di personale:

- a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL Ministeri del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001 e del 12 giugno 2003;
- b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999², fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.

3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del D.Lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752 del 1976, come modificato dal D.Lgs. n. 272/2001.

5. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le Amministrazioni, Ministeri, Enti pubblici non economici e Agenzie, ricomprese nel comparto Funzioni centrali di cui al comma 1.

6. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL del comparto Agenzie Fiscali.

7. Con il termine "ente/i pubblico/i non economico/i" si intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti CCNL del comparto Enti pubblici non economici.

8. Con il termine "Ministero/i" si intendono amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei ministeri.

9. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.

10. 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. 165/2001³, 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 copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.L. gs. n.165/2001⁴.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001⁵, 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 legislativo⁶.

● Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche 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 presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'art. 7, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, 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, ai diversi livelli previsti dall'art. 7. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.

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 ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001⁷. 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 CCNL dei comparti di provenienza, 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'amministrazione, 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 3, 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 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione 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, amministrazione 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'amministrazione 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, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) l'individuazione dei profili professionali;
 - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001.⁸
4. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 4, i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 3, lett. a).

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

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, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'amministrazione 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 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione 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'amministrazione;
- 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.79 del presente contratto;
- f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, 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, 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. 79 del presente contratto.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.

2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione integrativa di sede territoriale"). Nelle altre amministrazioni, si svolge in un unico livello ("contrattazione integrativa di sede unica"). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:

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

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

6. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5;
- i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6;
- k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2;
- o) 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;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22;
- q) 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. 17, comma 2;
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;
- s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);
- t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;
- u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3;
- v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q), v).

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, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 5 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, 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. 9, 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 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue 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. 165/2001⁹. 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'amministrazione 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 amministrazione, 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, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9 - 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.

Capo II - Diritti sindacali

Art. 10 - Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.

2. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL dei precedenti comparti di riferimento.

Art. 11 - Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere 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 riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

● Titolo III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Sistema di classificazione professionale

Art. 12 - Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. Le parti, avendo ritenuto necessario non pregiudicare la sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei 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 CCNL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

- a) analisi delle caratteristiche degli attuali sistemi di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre pubbliche amministrazioni dei Paesi europei;
- b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tali sistemi con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate, nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le specificità di ciascuna di esse;
- c) verifica delle declaratorie di area o categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
- d) verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
- e) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
- f) verifica della possibilità di definire ulteriori opportunità di progressione economica, per il personale apicale di ciascuna area o categoria;
- g) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- h) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;

- i) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- j) analisi e valorizzazione delle specificità professionali.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di maggio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

● Titolo IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 13 - 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) area o categoria e profilo professionale di inquadramento;
- d) livello retributivo 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. 17, comma 4.

5. L'amministrazione 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. 165/2001¹⁰. 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. 57, comma 6 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

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

Art. 14 - 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:

- a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area Prima prevista dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL; nell'Area A del precedente CCNL Enti Pubblici non economici; nella categoria Prima del CCNL AGID; nella categoria A-operatore dell'ENAC;
- b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree previste dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL, degli Enti Pubblici non economici; nelle restanti categorie di AGID; nelle categorie B-collaboratore e C-funziionario dell'ENAC;
- c) sei mesi per il personale dell'area operativa dell'ENAC.

2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo 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.75/2017¹¹.

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 CCNL. 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. 39 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

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. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione 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, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione 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 area o 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'amministrazione di appartenenza.

Art. 15 - 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 o corrispondente posizione rivestita al momento delle dimissioni secondo il sistema di classi-

ficazione applicato nell'amministrazione.

2. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area/categoria e profilo professionale corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato all'amministrazione medesima al momento del rientro.

3. Il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali, di cui al 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, secondo la normativa europea.

4. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.

5. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione.

Art. 16 - 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, 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. 17 - 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 2003¹², 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'amministrazione, 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 sotto indicate tipologie di orario:

- a) orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
- b) orario su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- c) 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. 26;
- d) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'art. 19;
- e) 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 di cui all'art. 22.

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. 23.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, secondo quanto previsto dall'art. 24.

9. Per il personale che opera presso gli uffici doganali dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli possono essere previste specifiche e diverse articolazioni dell'orario di lavoro, in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali.

10. Per quanto riguarda il personale in servizio all'estero, presso la sede dell'amministrazione, possono definirsi, nel rispetto dei principi generali del presente CCNL, particolari tipologie dell'orario di lavoro idonee a soddisfare le esigenze operative dei relativi uffici.

Art. 18 - Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali.

2. La riduzione potrà realizzarsi a condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'auto-finanziamento.

Art. 19 - Turnazioni

1. Le amministrazioni, 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. A tale tipologia si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese 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'amministrazione.

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

- a) si considera in turno il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
- g) 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. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi del comma 7, rispetto alle ordinarie indennità di turno.

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. 70, comma 2, lett. a);
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
- d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

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

7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, nonché i limiti dei turni di cui al comma 4, sono elevabili in sede

di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettere h) e i). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

8. Le indennità, di cui ai commi 5 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 26, 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. 151/2001¹³. 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. 20 - Reperibilità

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

2. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

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

5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.

6. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 10,00. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

7. La misura dell'indennità di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera e). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

8. Le indennità di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77 del presente contratto.

9. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione

lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC14

In materia di reperibilità, disciplinata all'art. 20 del CCNL 2016/2018, come va intesa la previsione secondo cui la fruizione del riposo compensativo di cui al comma 9 non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale?

Va innanzitutto premesso che la reperibilità passiva è una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dall'effettiva prestazione di lavoro. Essa, infatti, si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di rendersi disponibile per eventuale necessità, ma può verificarsi che egli non venga mai concretamente chiamato a compiere l'attività lavorativa.

Per il solo fatto di restare a disposizione in un giorno festivo, senza rendere attività lavorativa, dunque, l'art. 20 del CCNL 2016/2018, al comma 9, ha previsto quale forma di tutela la maturazione di un giorno di riposo compensativo, ma non la riduzione dell'orario di lavoro settimanale. La mera reperibilità, dunque, in quanto non equiparabile all'effettiva prestazione di lavoro, non fa scaturire la tutela piena, consistente nel riconoscimento di un giorno di riposo in sostituzione di quello non goduto, ma dà luogo ad una forma di ristoro sotto forma del diritto a un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il dipendente, quindi, ha diritto al riposo ma non alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale e, pertanto, dovrà svolgere per intero la sua prestazione lavorativa pari a 36 ore settimanali, da ridistribuire nei giorni della settimana non interessati dal riposo.

Art. 21 - Particolari attività prestate da dipendenti non in turno

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a).

2. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non lavorativo ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a) nella misura del 20%. Tale maggiorazione è elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.

5. I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 22 - Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 17, comma 4, lettera e), 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. 23 - 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 all'art. 86 del presente contratto.

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 anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 26, 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, quali ad esempio le operazioni di sdoganamento e le udienze giudiziarie.

Art. 24 - Rilevazione dell'orario e ritardi

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatico.

2. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall' art. 69. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 62 e seguenti.

3. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 25 - Lavoro straordinario e riposi compensativi

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

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

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa nazionale, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi i precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

5. Le maggiorazioni di cui al comma 3, sono pari:

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

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

Capo III - Conciliazione vita-lavoro

Art. 26 - 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 successivo a quello di riferimento, 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. 45 del presente contratto;
- 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.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC13

Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità per determinate categorie di lavoratori indicate attualmente nell'art. 26, comma 4, del CCNL 2016/2018, è possibile autorizzare la rinuncia alla pausa, con richiesta formale e motivata del dipendente, in casi eccezionali, per limitati periodi di tempo circoscritti alla permanenza dell'esigenza e solo per i dipendenti che effettuino un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana?

Per quanto riguarda la flessibilità disciplinata dall'art. 26 del CCNL 2016/2018, non vi sono deroghe che possono permettere di autorizzare la rinuncia alla pausa neppure nei casi previsti dal comma 4 del citato articolo. Infatti, in tali ipotesi, l'art. 23, comma 3, del suddetto CCNL fornisce la possibilità di "una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera", ossia di un ulteriore ampliamento dell'intervallo di recupero rispetto ai 30 minuti sanciti come minimo inderogabile, e non si presta ad una lettura tesa, invece, a renderne disponibile il godimento e, quindi, la rinuncia. Pertanto, l'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana risulta conforme alla fattispecie del comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore) ivi compresa l'obbligatorietà della pausa, in ossequio anche a quanto disposto dal D.Lgs. n. 66/2003 in materia.

Art. 27 - Banca delle ore

1. Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita, presso ciascuna amministrazione, la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, lettera n), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore di cui al comma 2, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruiti come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Capo IV - Ferie e festività

Art. 28 - Ferie e recupero festività sopresse

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 l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte 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' art. 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977 n.937¹⁴.

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 L. 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.

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, 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. Le ferie non possono essere fruite ad ore.

10. L'amministrazione 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 fruite 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'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 37, 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.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC10

Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?

La disposizione contenuta all'art. 28 del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016/2018 in materia di ferie prevede, al comma 4, la titolarità di un monte ferie per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione inferiore a quello spettante a regime, mentre al comma 5 è disciplinato il riallineamento dopo tre anni di servizio.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 55, comma 1, lett. a) del medesimo CCNL in materie di ferie per i lavoratori a tempo determinato, si ritiene che il citato art. 28 possa essere interpretato nel senso che il lavoratore assunto a tempo indeterminato per la prima volta nella pubblica amministrazione, ma che abbia prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso la stessa o presso altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientra nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni a seconda del regime orario adottato).

Art. 29 - Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.

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. 66/2003¹⁵ 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 sopresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per 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'amministrazione 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:

- a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) 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, comma 36 e 50 della legge 76/2016¹⁶: 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 periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, 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 di 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 l'indennità di posizione organizzativa, 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.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC12

I permessi retribuiti già fruiti ai sensi dell'art. 18 del precedente CCNL Ministeri fino all'entrata in vigore del nuovo contratto devono essere sottratti dal monte ore stabilito dall'art. 32 del CCNL 12/2/2018?

In ragione della modalità di fruizione ad ore già in essere con riferimento ai permessi retribuiti per particolari motivi familiari o personali disciplinati dal precedente CCNL Ministeri all'art. 18, si conferma la necessità di procedere allo storno dal monte ore dei permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali dei permessi già utilizzati prima dell'entrata in vigore del medesimo, sulla base di quanto effettivamente fruito.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC11

Come devono essere riproporzionati le ferie, le giornate di festività sopresse e i permessi ex art. 32 nel caso di part-time misto con prestazione articolata su alcuni giorni della settimana e di diversa durata giornaliera, anche nell'eventualità di variazioni in corso d'anno?

Per quanto riguarda le ferie, l'art. 59, comma 9, del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 prevede che i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, non rilevando il numero di ore prestate durante le giornate di presenza. Pertanto, per il dipendente che per l'intero anno lavora quattro giorni a settimana, ipotizzando una settimana lavorativa di cinque giorni, i giorni di ferie spettanti saranno i quattro quinti del monte annuo riconosciuto dal contratto all'art. 28, tenuta in debito conto l'anzianità di servizio. Analogo criterio andrà adottato per le festività sopprese, non destinatarie di una disciplina distinta da quella delle ferie in tal senso. Quanto all'eventualità di modifica dell'articolazione oraria in corso d'anno, con incremento di presenza di un giorno a settimana, il calcolo poco sopra evidenziato andrà operato distintamente per i singoli periodi di applicazione dei diversi regimi orari e andrà, poi, ponderato su base annua in relazione al numero di settimane prestate nell'uno e nell'altro regime orario, con arrotondamento per difetto o per eccesso a seconda che il primo decimale sia inferiore o superiore a 0,5. In merito ai permessi orari retribuiti ex art. 32 del CCNL 12/2/2018, il comma 4 di tale articolo dispone espressamente il riproporzionamento nel caso di lavoro a tempo parziale. Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si ritiene che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata. Nel caso di dipendente che, per l'intero anno, lavora quattro giorni a settimana, ipotizzando una settimana lavorativa di cinque giorni, andrà, quindi, riconosciuto un monte orario annuo di permessi pari ai quattro quinti di diciotto; mentre, nel caso di modifica del regime orario in corso d'anno, permanendo la condizione di part-time misto, l'analogo riproporzionamento andrà calcolato per i singoli periodi di applicazione dei diversi orari e andrà, poi, ponderato su base annua in relazione al numero di settimane prestate nell'uno e nell'altro regime orario, in analogia a quanto già detto per le ferie. La durata convenzionale, invece, non subisce modifiche.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC8

Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC7

Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

In base a quanto previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali stipulato il 12/2/2018, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC3

Come vanno gestiti i permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali nei confronti di un dipendente a tempo parziale orizzontale che svolge tutti i giorni sei ore di lavoro?

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in continuità con la previgente disciplina contrattuale ed in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore (art. 32, comma 4). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di part-time (verticale, orizzontale e misto). Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC2

Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall' art. 33 della legge 104/92 o dall'art. 39 del D.Lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?

La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati. Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia. In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse. In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC1

È possibile consentire la fruibilità dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018 anche a minuti, per i periodi eccedenti la prima ora?

La previsione contenuta nel comma 2, lett. b) dell'art. 32 è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata. Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "non sono fruibili per frazione di ora" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora. Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

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. 104¹⁷. 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, la comunicazione 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 dipendente utilizza il permesso.

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. 107¹⁸ e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52¹⁹, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000²⁰, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b).

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. 34 - Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio 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 responsabile.

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

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC6

I permessi a recupero previsti dall'art. 34 possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'art. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?

In materia di cumulo di permessi orari, la clausola contenuta nell'art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si prolunga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati. Pertanto, anche i permessi ex art. 34 (permessi a recupero) rientrano nella previsione, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che si intende, appunto, prevenire. Analoghe considerazioni valgono per la previsione dell'art. 35, comma 3, lett. a), relativamente ai permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

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 comportamento 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 dal presente CCNL, 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 comportamento, 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'amministrazione 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 del presente articolo.

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 l'attestazione di presenza 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 un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione 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 orari 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 dal presente CCNL.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFCS

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si chiede come si concilia il nuovo istituto contrattuale con la previsione di legge di cui al comma 5-ter dell'art. 55-septies del D.Lgs. 165/2001?

È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell'art. 55-septies del D.Lgs. 165/01.

In coerenza con l'atto di indirizzo impartito all'ARAN, tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze, che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso). Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone dunque in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti.

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza. Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un plafond annuo di 18 ore. Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

- *del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);*
- *del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);*
- *del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).*

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ("la relativa assenza è imputata a malattia").

Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 in esame, si rinvia alla tabella seguente.

Tipologie assenza	RIF.	Riduce monte ore annuo?	Decurta trattamento economico nei primi 10 giorni?	Si conteggia ai fini del comporta?	Come si giustifica assenza?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	Attestazione presenza
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	Attestazione presenza
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	Certificato medico + attestazione presenza
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	Attestazione presenza recante anche indicazione conseguente incapacità lavorativa
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie impicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	Unica certificazione medica iniziale + singole attestazioni presenza

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC9

Come deve essere giustificata l'assenza, prevista dall'art. 35, comma 12 del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa, per le caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse?

La giustificazione dell'assenza, nel caso di cui all'art. 35, comma 12, è fornita mediante attestazione di presenza che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni circa l'orario, dovrà dare conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC4

In che modo va prodotta l'“attestazione di presenza” di cui all'art. 35, comma 12, laddove la struttura sia privata e, dunque, non possa certificare in via telematica?

Secondo la previsione contrattuale, l'attestazione deve essere prodotta, dalla struttura, anche privata, che ha svolto la prestazione. Il contratto non prescrive che essa vada trasmessa necessariamente in via telematica, né menziona specifiche modalità di trasmissione. Semplicemente, richiede l'inoltro all'amministrazione dal dipendente o direttamente alla stessa amministrazione dalla struttura che ha erogato la prestazione, anche per via telematica. La trasmissione in via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità.

Art. 36 - 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. 80/2015,²¹ 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. 44 del presente contratto.

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. 58 del presente contratto. 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'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43, comma 1 (Norme comuni sulle aspettative).

Art. 37 - Assenze per malattia

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'amministrazione, 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'amministrazione 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'amministrazione, 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'amministrazione 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'amministrazione 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 mensile fissa e continuativa 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 fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
- 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 6, lettera 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 e ai 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'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

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'amministrazione.

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 ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione 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'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 38 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, 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'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

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 dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

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

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC15

Con riferimento all'art. 38 del CCNL 2016/2018 che disciplina le "assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita", si chiede di sapere se i quattro mesi del periodo massimo di ciascun anno solare riconosciuti per gli effetti collaterali vadano sommati alle assenze per malattia di cui all'art. 37, comma 1.

In base a quanto previsto dall'art. 38, comma 3, il limite di quattro mesi per anno solare riguarda esclusivamente i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie effettuate e non anche quelli – previsti al comma 1 – per l'effettuazione delle terapie, oltreché di ricovero ospedaliero o day-hospital. In ogni caso, sono esclusi dal periodo di comporto di cui all'art. 37, comma 1, qualora sussistano i presupposti per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 38 in esame:

- i giorni di assenza in cui sono effettuate le terapie;
- i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital;
- i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle stesse terapie (solo questi ultimi nel limite di quattro mesi per anno solare).

Art. 39 - 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.

2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 37, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.

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. 201²² 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. 37 alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 37. Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL, restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione.

Art. 40 - 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 comporto.

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

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

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

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'amministrazione 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 - 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, compatibilmente con le esigenze di servizio, 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, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata legge n. 476/1984²³ e s.m.i.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000²⁴, 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. 40 del presente contratto, se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 43 - 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'amministrazione 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. 62 del presente contratto.

Art. 44 - 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 articoli 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001²⁵, 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 l'indennità di posizione organizzativa, 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 2001²⁶, 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, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001²⁷, 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 2001²⁸, 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. 151/2001²⁹, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228³⁰, 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. 45 - 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 accertata, 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. 37; 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 area o 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. 37.

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. 37.

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. 62 del presente contratto.

Art. 46 - 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. Le amministrazioni articolate sul territorio provvedono a ripartire il contingente di personale di cui al presente comma tra le varie sedi.

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 1970³¹.

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, 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 del presente articolo.

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 o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

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 lettera a).

12. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

Art. 47 - Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000³², sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, 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. L'amministrazione provvede alla distribuzione della quota percentuale, di cui al presente comma, tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

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

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina del comma 5.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, 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.

6. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000³³. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell' art. 37 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 39 del presente contratto.

7. 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. 48 - 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. 66/2010³⁴.

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. 49 - 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 CCNL 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.

Capo VI - Mobilità

Art. 50 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001³⁵, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo³⁶, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della amministrazione di appartenenza, quest'ultima comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per area o 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 in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

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

- dipendenti portatori di handicap;
- dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della legge 76 del 2016³⁷;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

5. L'amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

- a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigenti;
- b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001³⁸.

Art. 51 - Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta, per utilizzarne le prestazioni.

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con il consenso dell'interessato.

3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua ad occupare un posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.

4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi, rinnovabili.

5. Il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001³⁹.

6. L'assegnazione temporanea può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.

7. L'assegnazione temporanea può essere disposta oltre la durata indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di legge, nei seguenti casi:

- a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso l'amministrazione ricevente;
- b) assegnazione presso gli uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001⁴⁰;
- c) assegnazione presso amministrazioni pubbliche di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale. Il predetto personale partecipa alle iniziative di formazione secondo quanto previsto dall'art. 53 del presente contratto.

9. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle progressioni economiche presso l'amministrazione di appartenenza. Può inoltre partecipare, presso la medesima amministrazione, alle procedure concorsuali o alle procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore, ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001⁴¹, tramite le procedure di cui al precedente periodo, il dipendente cessa dall'assegnazione temporanea.

10. Fatte salve eventuali disposizioni speciali di legge, la spesa per l'utilizzo del personale in assegnazione temporanea è interamente a carico dell'amministrazione di destinazione, la quale eroga direttamente il trattamento accessorio vigente presso la medesima e rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.

11. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee prevista da disposizioni di legge o di regolamento disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza ("fuori ruolo").

Capo VII - Formazione del personale

Art. 52 - 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, le amministrazioni 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. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dalle amministrazioni 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 delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4. Le amministrazioni assumono la formazione come valore consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate, nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.

5. La formazione rappresenta, altresì, per le amministrazioni, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle amministrazioni;
- 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. 53 - Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. Le amministrazioni assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto. Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo

anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera a).

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

- a) le 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;
- b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare 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.

6. Nell'attuazione dei piani di formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, le amministrazioni si avvalgono della collaborazione della Scuola Nazionale delle Formazioni, nonché di Università ed altri soggetti, sia pubblici che privati.

7. Le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

8. 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.

9. 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. Al fine di favorire la partecipazione nelle amministrazioni con articolazione sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

10. 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.

11. 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.

12. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, possono costituire enti bilaterali per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni che obbligano ad avvalersi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

13. 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.

14. 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 CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate 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. 54 - Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le amministrazioni 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. 165/2001⁴² 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 ciascuna amministrazione 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 le amministrazioni 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 a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. n.165/2001⁴³, 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 del 2001⁴⁴.

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. 53/2000⁴⁵; 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 gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo

parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001⁴⁶; 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'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001⁴⁷ 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. 81/2015⁴⁸, 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 area o 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 amministrazioni 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.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015⁴⁹, 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.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001⁵⁰.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015⁵¹.

Art. 55 - 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. 37 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463⁵², 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. 37, 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. 37;
- 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. c), 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 lettera a);
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 35;
 - permessi per lutto di cui, all'art. 31, comma 1 lettera b);
- 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. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14, 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 indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione 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 2, 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.⁵³

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 del precedente articolo 54 e 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 adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla

durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni 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.L. gs. 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 la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o 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. 56 - Contratto di somministrazione

1. Le amministrazioni 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. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001⁵⁴ 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. 54, comma 3, del presente contratto.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i seguenti profili:

- Ministeri, Agenzie fiscali e Cnel: profili dell'Area Prima e della fascia di accesso F1 dell'Area Seconda;
- Enti pubblici non economici: profili dell'Area A;
- ENAC: profili della Categoria A - Operatore;
- AGID: profili della Categoria prima.

4. 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.

5. L'amministrazione 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. 300/1970⁵⁵.

6. Le amministrazioni sono tenute, 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.

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

8. 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.

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

Capo III - Lavoro a tempo parziale

Art. 57 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o 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 area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. 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 6.

4. L'amministrazione, 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'amministrazione.

5. 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. 662/1996⁵⁶, come modificato dall'articolo 73 del D.L. n. 112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale 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'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni 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.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, 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;⁵⁷
- 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.

9. 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. 81/2015⁵⁸. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione 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 7.

10. 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.

11. 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 10.

12. 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 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. 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. 58 - 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 indicate 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'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 59 - 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. 81/2015⁵⁹. 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. 70, comma 2 lettera c), 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. 81/2015.⁶⁰ Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 25 del presente contratto.

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. 81/2015.⁶¹

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 dal presente CCNL, 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, i riposi giornalieri per maternità ed 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 area o 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.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC17

Un dipendente collocato in distacco sindacale part-time al 50%, con articolazione della prestazione lavorativa su due giorni settimanali, può svolgere lavoro supplementare?

Sul punto va preliminarmente chiarito che la nozione di “lavoro supplementare” utilizzata nel CCNL del Comparto Funzioni centrali attiene al rapporto di lavoro part-time e fa riferimento all’effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti l’orario ridotto concordato tra le parti ma contenute entro i limiti dell’orario a tempo pieno. Nell’eventualità di svolgimento di prestazioni aggiuntive del dipendente che superino anche la durata dell’orario normale di lavoro occorre, invece, riferirsi alla nozione di lavoro straordinario. Ai fini del corretto inquadramento della situazione rappresentata, occorre fare riferimento a quanto dettato in materia di flessibilità dei distacchi sindacali dall’art. 8 del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 4/12/2017. Il comma 5 di tale articolo chiarisce, infatti, che i rinvii alle norme in materia di part-time operati nell’ambito del CCNQ quale riferimento per la disciplina da applicare alle fattispecie menzionate vanno intesi meramente come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali, non configurando, pertanto, un rapporto di lavoro part-time ai sensi del contratto collettivo del comparto. Ne deriva, quindi, che il caso sottoposto all’attenzione di questa Agenzia non va considerato alla stregua di un rapporto di lavoro part-time e che, conseguentemente, la nozione di lavoro supplementare non è appropriata.

● Titolo VI

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 60 - 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, antepo- nendo 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. 165/2001⁶² e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione.

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 contratto collettivo nazionale, 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 dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990⁶³;
- 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 subordinato 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. 62/2013⁶⁴;

- 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.
4. Resta fermo, per il personale delle Agenzie fiscali, quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002.

Art. 61 - Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 60 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal 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 7⁶⁵;
- 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 1⁶⁶;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3⁶⁷.

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. 165/2001⁶⁸.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente 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. 62 - 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. 165/2001⁶⁹;
- 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. 300/1970⁷⁰;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D.Lgs. n. 165/2001⁷¹;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001;⁷²
- 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 disservizio 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'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970⁷³;
- 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'amministrazione 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 2001⁷⁴.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55 - sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001⁷⁵.

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 2001⁷⁶.

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'amministrazione 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, individuati dall'amministrazione, 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 del D.Lgs. n. 165/2001⁷⁷;
- b) recidiva 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. 62/2013⁷⁸;
- 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. 165/2001⁷⁹;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 64, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65;
- 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. 235/2012⁸⁰;
 - 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. 97⁸¹;
 - 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. 60, 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'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001.⁸²

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

Art. 63 - 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. 165/2001,⁸³ l'amministrazione, 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, 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 relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

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

Art. 64 - 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'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/ 2001⁸⁴, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 65 del presente contratto.

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. 235/2012⁸⁵;

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001⁸⁶, 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. 97/2001⁸⁷.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55- ter del D.Lgs. n. 165/2001⁸⁸ e dall'art. 65 del presente contratto.

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 62, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), 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.62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione 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'amministrazione stessa. 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. 65, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, 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. 65, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), 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. 165/2001⁸⁹.

Art. 65 - 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. 165/2001⁹⁰.

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 penale⁹¹. 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. 62, comma 9, n. 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'amministrazione, 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. 66 - 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 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. 165/2001⁹². 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 VII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67 - 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) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- c) 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.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c.⁹³ nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 28, comma 11, 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 nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 37 del presente contratto.

Art. 68 - 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 articoli 37, 39 e 62 del presente contratto, ha luogo:

- a) al compimento del limite 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'amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto 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.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

● Titolo VIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 69 - Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento ed alla posizione economica rivestita;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) compensi per lavoro straordinario;
- d) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;
- e) altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto;
- f) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.

2. La voce di cui alla lettera b) è corrisposta "ove acquisita" e le voci dalla lettera c) alla f) sono corrisposte "ove spettanti".

3. Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

Art. 70 - Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa preveda diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni economiche o fasce retributive previste all'interno di ciascuna area o categoria;
- b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
- c) retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 18 del presente contratto, il valore del divisore è fissato in 151.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.

Art. 71 - Struttura della busta paga

1. Al dipendente è consegnata una busta paga in cui sono distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area o categoria e la posizione economica di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei

singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, assegni personali, straordinario, indennità di turno, indennità varie, premi ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, il dipendente può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'amministrazione adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del dipendente alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 72 - Tredicesima mensilità

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 70, comma 2, lett. b) spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Nel caso di progressioni economiche 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. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecento sessantacinquesimo per i giorni prestati nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

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.

8. 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, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 73 - Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dai precedenti CCNL del biennio economico 2008-2009 dei comparti di provenienza, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misurazioni ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle 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 nelle allegate Tabelle C.

Art. 74 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 73 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 64, comma 7, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 73 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 75 - Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 73 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190⁹⁴, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nelle allegate Tabelle D un elemento perequativo *un tantum*, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nelle medesime Tabelle D, per dieci mensilità per il solo periodo 1/3/2018 – 31/12/2018, in relazione ai mesi di lavoro 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 74 comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

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. 76 - Costituzione Fondo risorse decentrate

1. I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate".

2. A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001⁹⁵.

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

- a) degli importi e con le decorrenze di cui agli artt. 88, comma 4, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3, distintamente indicati per le diverse amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni;
- b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte 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;
- c) dell'importo corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; 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, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001⁹⁶.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997⁹⁷;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98⁹⁸;

- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989⁹⁹;
- d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione o ente del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, 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;
- e) delle risorse di cui all'art. 87, comma 2, lett. a) limitatamente ai Ministeri;
- g) delle risorse di cui all'art. 89, comma 2, lett. a) limitatamente agli Enti pubblici non economici;
- h) delle risorse di cui all'art. 90, comma 2, lett. a), b), c), d), limitatamente all'ENAC;
- i) delle risorse di cui all'art. 91, comma 2, lett. a), b), limitatamente a AGID;
- j) delle risorse di cui all'art. 92, comma 2, lett. a), b), c) limitatamente al Cnel.

5. La costituzione del fondo risorse decentrate avviene nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 77 - Utilizzo Fondo risorse decentrate

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti di legge, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle progressioni economiche e delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti. Di anno in anno, sono inoltre rese disponibili per la contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e, ove previsti, di indennità di amministrazione, rispetto alla posizione economica iniziale del profilo, del personale cessato dal servizio, anche per effetto di passaggio ad altra area o alla dirigenza. Per gli Enti pubblici non economici e per l'ENAC si tiene conto inoltre di quanto previsto rispettivamente dall'art. 89, comma 2, lett. g) e dall'art. 90, comma 2, lett. h) del presente contratto.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- e) progressioni economiche;
- f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- g) incentivi alla mobilità territoriale;
- h) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità;
- i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 76, comma 4, con esclusione della lettera c) e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

4. Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 2, lettere a) e b) è riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, comma 7, del presente contratto.

Art. 78 - Differenziazione del premio individuale

1. I dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, 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. 79 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, 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. 76, comma 4, 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.

● Titolo IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80 - Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art.

7, comma 6, 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 (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) 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 mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 77 del presente contratto.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC16

È possibile avere indicazioni circa l'attuazione delle disposizioni in materia di welfare integrativo, previsto dall'art. 80 del CCNL del comparto Funzioni centrali 2016/2018, per un ente proveniente dall'ex comparto degli enti pubblici non economici?

Per gli enti pubblici non economici, il CCNL sottoscritto lo scorso 12 febbraio ha espressamente indicato, tra le fonti di finanziamento dei benefici di natura assistenziale e sociale, ora ricompresi sotto l'unica dicitura "welfare integrativo", lo stanziamento già previsto dall'art. 27, comma 2, del CCNL per il comparto EPNE del 14/2/2001.

Secondo la previsione del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2016/2018, tale somma può essere ora integrata mediante una quota parte del fondo risorse decentrate di cui all'art. 77 del contratto medesimo. Dal momento che la ripartizione delle risorse di tale fondo, tra le diverse destinazioni individuate nel richiamato art. 77, viene definita in sede di contrattazione integrativa, e tenuto altresì conto del fatto che il CCNL non fornisce parametri cui ancorare la voce di utilizzo rappresentata dal welfare integrativo, non è possibile individuare in astratto una consistenza massima di risorse da destinare a tale finalità, fatto salvo il necessario rispetto dei vincoli di destinazione delle risorse posti dallo stesso CCNL (art. 77, comma 3), nonché dei limiti alla crescita dei fondi, posti dalle vigenti disposizioni di legge in materia di finanza pubblica. Il quantum disponibile per i benefici di cui all'art. 80, pertanto, sarà costituito dalle risorse già appostate, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, cui potranno eventualmente aggiungersi le risorse del Fondo destinate a welfare integrativo in sede di contrattazione integrativa.

Art. 81 - Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 70 comma 2, lett. b).

Art. 82 - Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
- b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione, dei taxi;
- c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;
- d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
- e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del presente contratto;
- f) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).
- g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si prolunga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;
- h) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, da erogare esclusivamente al personale avente titolo sulla base di disposizioni di legge; tale indennità è pari a:
 - € 20,60 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o, per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore.

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni - 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 al comma 11, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di tali atti continuano ad avere vigenza le disposizioni sin qui applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale prevista nei comparti di provenienza.

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

5. Le amministrazioni individuano, con gli atti di cui al comma 11, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di € 25,82 lordi giornalieri, in

luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le amministrazioni interessate, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;
- c) attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari;
- d) attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
- e) attività che comportino imbarchi brevi su unità;
- f) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispezione in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
- g) attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

6. Nel caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennità di cui al medesimo comma 1, lettera h) primo alinea, ridotta del 70%, nei casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

7. 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.

8. Le amministrazioni, con gli atti di cui al comma 11, 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.

9. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.

10. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. Le amministrazioni stabiliscono, 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 tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 8.

12. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta del personale di Ministeri e Agenzie fiscali, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

Art. 83 - Copertura assicurativa

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

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

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate

con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

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

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

6. Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle più elevate aree o categorie del sistema di classificazione professionale, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'art. 84, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

8. Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Art. 84 - Patrocinio legale

1. L'amministrazione, 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 il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'amministrazione o che la stessa amministrazione non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno all'amministrazione.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'amministrazione 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. 83, comma 6.

4. Per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67,¹⁰⁰ convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, alle amministrazioni destinatarie di tali disposizioni legislative.

Art. 85 - Diritti derivanti da invenzione industriale

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 c.c.¹⁰¹ e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6 lett. v), può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi correlati alla performance nell'ambito delle risorse di cui all'art. 77 del presente contratto.

Art. 86 - Servizio mensa e buoni pasto

1. Le amministrazioni possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante affidamento a terzi ovvero, in

alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

2. Il valore nominale del buono pasto è pari a Euro 7,00.

3. Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, sono confermate le previgenti discipline previste nei comparti di provenienza.

4. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.

5. I dipendenti in assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 51 del presente contratto ricevono il buono pasto o, alternativamente, fruiscono del servizio mensa presso l'amministrazione ove prestano servizio.

6. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

● Titolo X

DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 87 - Clausole speciali per i Ministeri

1. I Ministeri continuano a corrispondere:

- a) le indennità di amministrazione di cui all'art. 31 del CCNL 14/9/2007¹⁰², nei valori e secondo la disciplina previgente;
- b) l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 33 del CCNL 14/9/2007¹⁰³, nei valori e secondo la disciplina previgente.

2. In materia di trattamento economico, i Ministeri continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

- a) l'art. 30, comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999¹⁰⁴, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- b) l'art. 20, comma 3 del CCNL del 12/6/2003;¹⁰⁵
- c) l'art. 21, comma 3 del CCNL 12/6/2003;¹⁰⁶
- d) l'art. 22, comma 2 del CCNL 12/6/2003;¹⁰⁷
- e) l'art. 3, comma 2 del CCNL 21/2/2001 aggiunto dall'art. 17, comma 12, del CCNL del 16/5/2001¹⁰⁸.

3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 17, comma 3 del CCNL del 16/5/1995¹⁰⁹.

Art. 88 - Clausole speciali per le Agenzie

1. Le Agenzie continuano a corrispondere:

- a) le indennità di amministrazione di cui all'art. 13 del CCNL 10/4/2008¹¹⁰, nei valori e secondo la disciplina previgente.
- b) l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 14 del CCNL 10/4/2008¹¹¹, nei valori e secondo la disciplina previgente.

2. In materia di trattamento economico, le Agenzie continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

- a) l'art. 84, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004¹¹²;
- b) l'art. 84, comma 5 del CCNL del 28 maggio 2004¹¹³, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- c) l'art. 79, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004¹¹⁴;
- d) l'art. 81, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004¹¹⁵.

3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 45, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004¹¹⁶.

4. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 89 - Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici

1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:

- a) l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1/10/2007¹¹⁷, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- b) l'indennità di bilinguismo di cui art. 39 del CCNL 14/2/2001¹¹⁸, nei valori e secondo la disciplina previgente;
- c) l'indennità di guardiaparco di cui all'art. 37 del CCNL 1/10/2007¹¹⁹, nei valori e secondo la disciplina previgente;

d) l'indennità di cui all'art. 25, comma 6 del CCNL 9/10/2003¹²⁰.

2. In materia di trattamento economico, gli enti pubblici non economici continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

- a) l'art. 4, comma 10 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 marzo 2001¹²¹, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- b) l'art. 26, comma 5 del CCNL 9 ottobre 2003¹²²;
- c) l'art. 34, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 1/10/2007¹²³;
- d) l'art. 25, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003¹²⁴;
- e) l'art. 22 comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003¹²⁵;
- f) l'art. 23, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003¹²⁶;
- g) l'art. 35, comma 4 del CCNL 1/10/2007¹²⁷ e l'art. 6, comma 4 del CCNL 18/2/2009¹²⁸;
- h) l'art. 7, comma 1 del CCNL 1/7/1996¹²⁹, come modificato e integrato dall'art. 42, comma 1 del CCNL 14/2/2001¹³⁰, con riferimento all'art. 69, comma 1 del presente CCNL;
- i) l'art. 27, comma 1, lett. f) del CCNL del 14/2/2001¹³¹.

3. È confermata altresì la previgente disciplina sul fondo per i trattamenti accessori delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 1/10/2007¹³².

4. È confermata la previgente disciplina del valore nominale dei buoni pasto per gli enti pubblici non economici non destinatari dell'art. 5, comma 7 del D.L. n. 95/2012¹³³.

5. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 90 - Clausole speciali per ENAC

1. L'ENAC continua a corrispondere:

- a) l'indennità di ente per il personale dell'area tecnica, economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa di cui all'art. 61, comma 1, lett. g) del CCNL del 19/12/2001¹³⁴, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- b) indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa di cui all'art. 61, comma 1, lett. h) del CCNL del 19/12/2001¹³⁵, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- c) indennità professionale per il personale dell'area operativa di cui all'art. 61, comma 1, lett. i) del CCNL del 19/12/2001¹³⁶, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- d) indennità aeronautica per gli ispettori di volo di cui all'art. 61, comma 1, lett. j) del CCNL del 19/12/2001¹³⁷, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- e) l'indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'art. 65, comma 2, lett. m) del CCNL 19/12/2001¹³⁸, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- f) l'indennità di bilinguismo al personale in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, di cui all'art. 65, comma 2, lett. n) del CCNL 19/12/2001¹³⁹ nei valori e secondo le discipline previgenti;
- g) l'indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art. 65, comma 2, lett. o) del CCNL 19/12/2001¹⁴⁰, nei valori e secondo le discipline previgenti.

2. In materia di trattamento economico, l'ENAC continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

- a) l'art. 28, comma 3 del CCNL 19/2/2007¹⁴¹, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- b) l'art. 64, comma 1, lett. g) del CCNL 19/12/2001¹⁴², finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- c) l'art. 64, comma 2 del CCNL 19/12/2001¹⁴³, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- d) l'art. 64, comma 3 del CCNL 19/12/2001¹⁴⁴, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

- e) l'art.30, comma 3 del CCNL del 19/2/2007¹⁴⁵;
- f) l'art.31, comma 3 del CCNL del 19/2/2007¹⁴⁶;
- g) l'art. 18, comma 3 del CCNL del 30/11/2009¹⁴⁷;
- h) l'art. 18, comma 4 del CCNL del 30/11/2009¹⁴⁸;
- i) l'art. 18, comma 2 del CCNL del 30/11/2009¹⁴⁹, ai fini della determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 77, comma 1;
- j) l'art. 74 del CCNL 19/12/2001¹⁵⁰;
- k) l'art. 34 del CCNL del 19/2/2007¹⁵¹;
- l) art.48, integrato dall'art. 67 CCNL 19/12/2001¹⁵², e 49 del CCNL RAI del 14/7/1997¹⁵³;
- m) art. 27, comma 4 del CCNL 19/2/2007¹⁵⁴.

3. Sono confermate altresì le seguenti discipline:

- a) art. 20, comma 9, ultimo periodo CCNL RAI 14.7.1997¹⁵⁵;
- b) art. 24 del CCNL del 19/12/2001¹⁵⁶, relativamente alla disciplina del trattamento economico spettante in caso di malattia;
- c) art. 39 CCNL RAI del 14/7/1997¹⁵⁷, artt. 68 e 79 del CCNL 19/12/2001¹⁵⁸, art. 6 CCNL integrativo del 30/5/2007¹⁵⁹;
- d) art. 96 del CCNL 19/12/2001¹⁶⁰;
- e) art. 69, comma 1, lett. g) del CCNL 19/12/2001¹⁶¹.

4. Si confermano, altresì, le disposizioni contrattuali relative alla sezione dei professionisti diplomati.

5. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, per il personale non dirigente, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

6. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale di cui all'art. 6 del CCNL 18/3/2010¹⁶² è incrementato, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 91 - Clausole speciali per AGID

1. AGID continua a corrispondere:

- a) l'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 64, comma 1, lett. b) del CCNL del 12/4/2011¹⁶³, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- b) l'assegno ad personale di cui all'art. 64, comma 1, lett. d), ove spettante.

2. In materia di trattamento economico, AGID continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

- a) art. 69, comma 2, terzo alinea del CCNL del 12/4/2011¹⁶⁴, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- b) art. 69, comma 3 del CCNL del 12/4/2011¹⁶⁵, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- c) art. 65 comma 1, del CCNL 12/4/2011¹⁶⁶;
- d) art. 71 del CCNL 12/4/2011¹⁶⁷.

3. Sono confermate altresì le seguenti discipline:

- a) art. 25, commi 1 e 5, CCNL del 12.04.2011¹⁶⁸;
- b) art. 37, comma 7, lett. a) del CCNL del 12.4.2011¹⁶⁹.

4. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 92 - Clausole speciali per Cnel

1. Il Cnel continua a corrispondere l'indennità di amministrazione di cui all'art. 67 del CCNL 14/02/2001,¹⁷⁰ nei valori e secondo le discipline previgenti.

2. In materia di trattamento economico, il Cnel continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

- a) art. 71, comma 2, terzo alinea del CCNL del 14/2/2001¹⁷¹, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- b) art. 5, comma 2 del CCNL del 4/12/2001¹⁷², finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- c) art. 39, comma 2, lett. b) del CCNL del 18/7/2006¹⁷³, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- d) art. 35, comma 3 del CCNL del 18/7/2006¹⁷⁴;
- e) art. 14, comma 3 del CCNL del 18/11/2008¹⁷⁵.

3. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,67% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 93 - Disposizione transitoria per personale ex ISPEL ed ex ISFOL

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016¹⁷⁶, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D.L. n. 78/2010¹⁷⁷ e dell'art. 19 del D.Lgs. 218/2016¹⁷⁸, al personale dell'ex ISPEL transitato all'INAIL ed al personale dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL continuano ad applicarsi, in via transitoria e fino agli accordi definiti nella prossima tornata contrattuale, gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.

Art. 94 - Clausola speciale e transitoria

1. Per i dipendenti dell'amministrazione economica finanziaria, incluse le Agenzie fiscali, di cui all'art. 1, comma 9, della legge 28 dicembre 2015, n. 208¹⁷⁹, cui sono state affidate le mansioni della terza area, sulla base di contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato, stipulati in esito al superamento di concorsi banditi in applicazione dei CCNL della tornata 1998-2001 e 2002-2005, viene confermato l'inquadramento, tenuto conto della professionalità raggiunta, nella posizione economico e giuridica acquisita attraverso le procedure concorsuali di cui sopra.

2. La conferma dell'inquadramento di cui al comma 1, decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato e delle vacanze in organico previste per le strutture interessate.

Art. 95 - Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, mediante la previsione di profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei relativi compiti e funzioni.

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, in possesso di adeguate competenze in materia, saranno collocati nell'ambito dei sistemi di classificazione delle amministrazioni, a seconda della complessità dei compiti, nonché del livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, dagli stessi richiesto.

3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi delle amministrazioni, queste ultime 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, anche tenendo conto della normativa di settore.

4. Pertanto, tenuto conto dei sistemi di classificazione allo stato vigenti nelle amministrazioni del comparto ed al fine di garantire una sostanziale omogeneità nell'ambito del comparto, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali le amministrazioni 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

Area C – Area Terza o equivalenti

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, raccordo i processi di gestione dei siti internet, 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

Area C – Area Terza o equivalenti

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, 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 l'Area B, l'Area seconda o categorie equivalenti, tenendo conto delle declaratorie previste per tali aree.

7. L'istituzione dei profili di cui al presente articolo potrà essere oggetto di ulteriore approfondimento nell'ambito dei lavori della Commissione di cui all'art. 12 del presente contratto, anche in relazione alle modalità specifiche di adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti, alla definizione dei percorsi formativi, ad eventuali e specifiche modalità di articolazione dell'orario di lavoro.

● Titolo XI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 96 - Conferme

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel presente comparto delle Funzioni centrali.

2. Sono specificamente confermate le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti CCNL di cui al comma 1 del presente articolo.

Tabella A - Ministeri

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Rideter. dal 1/1/2017 ⁽¹⁾	Rideter. dal 1/3/2018 ⁽²⁾
Ispettore Generale r.e.	12,20	36,90	117,00
Direttore Divisione r.e.	11,30	34,30	109,00
IIIF 7	11,80	35,90	114,00
IIIF 6	11,20	33,80	106,00
IIIF 5	10,40	31,60	100,50
IIIF 4	9,80	29,70	95,00
IIIF 3	8,90	27,00	87,00
IIIF 2	8,50	25,60	85,80
IIIF 1	8,20	24,70	84,00
IIF 6	8,40	25,50	85,70
IIF 5	8,20	24,80	84,10
IIF 4	7,90	24,00	77,00
IIF 3	7,50	22,70	70,10
IIF 2	7,00	21,30	66,50
IIF 1	6,70	20,20	64,20
I F 3	6,80	20,60	66,00
I F 2	6,60	19,90	64,00
I F 1	6,30	19,20	63,00

(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 1/3/2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2017.

Tabella B - Ministeri

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/3/2018
Ispettore Generale r.e.	31.708,95	32.005,35	32.966,55
Direttore Divisione r.e.	29.469,56	29.745,56	30.641,96
IIIF 7	30.790,22	31.079,42	32.016,62
IIIF 6	29.014,80	29.286,00	30.152,40
IIIF 5	27.165,66	27.420,06	28.246,86
IIIF 4	25.506,03	25.744,83	26.528,43
IIIF 3	23.219,10	23.436,30	24.156,30
IIIF 2	21.982,90	22.188,10	22.910,50
IIIF 1	21.223,74	21.421,74	22.133,34
IIF 6	21.923,66	22.128,86	22.851,26
IIF 5	21.307,79	21.506,99	22.218,59
IIF 4	20.611,88	20.805,08	21.441,08
IIF 3	19.462,07	19.644,47	20.213,27
IIF 2	18.281,67	18.453,27	18.995,67
IIF 1	17.383,51	17.545,51	18.073,51
I F 3	17.681,53	17.847,13	18.391,93
I F 2	17.052,25	17.211,85	17.741,05
I F 1	16.460,17	16.614,97	17.140,57

Tabella C - Ministeri

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1/3/2018	IVC dal 1/7/2010	Retribuzione tabellare dal 1/4/2018
Ispettore Generale r.e.	32.966,55	236,72	33.203,27
Direttore Divisione r.e.	30.641,96	220,00	30.861,96
IIIF 7	32.016,62	229,86	32.246,48
IIIF 6	30.152,40	216,60	30.369,00
IIIF 5	28.246,86	202,81	28.449,67
IIIF 4	26.528,43	190,41	26.718,84
IIIF 3	24.156,30	173,34	24.329,64
IIIF 2	22.910,50	164,11	23.074,61
IIIF 1	22.133,34	158,44	22.291,78
IIF 6	22.851,26	163,67	23.014,93
IIF 5	22.218,59	159,07	22.377,66
IIF 4	21.441,08	153,88	21.594,96
IIF 3	20.213,27	145,29	20.358,56
IIF 2	18.995,67	136,48	19.132,15
IIF 1	18.073,51	129,77	18.203,28
I F 3	18.391,93	132,00	18.523,93
I F 2	17.741,05	127,30	17.868,35
I F 1	17.140,57	122,88	17.263,45

Tabella D - Ministeri

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1/3/2018
IIF 4	25,80
IIF 3	23,50
IIF 2	22,30
IIF 1	21,50
I F 3	22,10
I F 2	21,50
I F 1	21,10

Tabella A - Agenzie fiscali

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Rideter. dal 1/1/2017 ⁽¹⁾	Rideter. dal 1/3/2018 ⁽²⁾
Ispettore Generale r.e.	12,20	36,90	117,00
Direttore Divisione r.e.	11,30	34,30	109,00
IIIF 6	11,20	33,80	106,00
IIIF 5	10,40	31,60	100,50
IIIF 4	9,80	29,70	95,00
IIIF 3	8,90	27,00	87,00
IIIF 2	8,50	25,60	85,80
IIIF 1	8,20	24,70	84,00
IIF 6	8,40	25,50	85,70
IIF 5	8,20	24,80	84,10
IIF 4	7,90	24,00	77,00
IIF 3	7,50	22,70	70,10
IIF 2	7,00	21,30	66,50
IIF 1	6,70	20,20	64,20
I F 2	6,60	19,90	64,00
I F 1	6,30	19,20	63,00

(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 1/3/2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2017.

Tabella B - Agenzie fiscali

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/3/2018
Ispettore Generale r.e.	31.708,90	32.005,30	32.966,50
Direttore Divisione r.e.	29.469,56	29.745,61	30.642,01
IIIF 6	29.118,44	29.389,64	30.256,04
IIIF 5	27.165,69	27.420,09	28.246,89
IIIF 4	25.506,06	25.744,86	26.528,46
IIIF 3	23.219,12	23.436,32	24.156,32
IIIF 2	21.982,92	22.188,12	22.910,52
IIIF 1	21.223,64	21.421,64	22.133,24
IIF 6	21.997,28	22.202,48	22.924,88
IIF 5	21.308,44	21.507,64	22.219,24
IIF 4	20.617,84	20.811,04	21.447,04
IIF 3	19.468,03	19.650,43	20.219,23
IIF 2	18.281,74	18.453,34	18.995,74
IIF 1	17.383,46	17.545,46	18.073,46
I F 2	17.052,23	17.211,83	17.741,03
I F 1	16.460,15	16.614,95	17.140,55

Tabella C - Agenzie fiscali

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1/3/2018	IVC dal 1/7/2010	Retribuzione tabellare dal 1/4/2018
Ispettore Generale r.e.	32.966,50	236,72	33.203,22
Direttore Divisione r.e.	30.642,01	220,01	30.862,02
IIIF 6	30.256,04	217,38	30.473,42
IIIF 5	28.246,89	202,81	28.449,70
IIIF 4	26.528,46	190,41	26.718,87
IIIF 3	24.156,32	173,34	24.329,66
IIIF 2	22.910,52	164,11	23.074,63
IIIF 1	22.133,24	158,44	22.291,68
IIF 6	22.924,88	164,22	23.089,10
IIF 5	22.219,24	159,08	22.378,32
IIF 4	21.447,04	153,92	21.600,96
IIF 3	20.219,23	145,34	20.364,57
IIF 2	18.995,74	136,48	19.132,22
IIF 1	18.073,46	129,77	18.203,23
I F 2	17.741,03	127,30	17.868,33
I F 1	17.140,55	122,88	17.263,43

Tabella D - Agenzie fiscali

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1/3/2018
IIF 4	25,80
IIF 3	23,50
IIF 2	22,30
IIF 1	21,50
I F 2	21,50
I F 1	21,10

Tabella A - Enti pubblici non economici

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Rideter. dal 1/1/2017 ⁽¹⁾	Rideter. dal 1/3/2018 ⁽²⁾
Ispettore Generale r.e.	12,20	36,90	117,00
Direttore Divisione r.e.	11,30	34,30	109,00
C5	10,40	31,60	100,50
C4	9,80	29,70	95,00
C3	8,90	27,00	87,00
C2	8,50	25,60	85,80
C1	8,20	24,70	84,00
B3	7,90	24,00	77,00
B2	7,50	22,70	70,10
B1	7,00	21,30	66,50
A3	6,90	20,90	66,30
A2	6,70	20,20	64,20
A1	6,30	19,20	63,00

(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 1/3/2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2017.

Tabella B - Enti pubblici non economici

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/3/2018
Ispettore Generale r.e.	31.722,31	32.018,71	32.979,91
Direttore Divisione r.e.	29.488,28	29.764,28	30.660,68
C5	27.187,22	27.441,62	28.268,42
C4	25.527,59	25.766,39	26.549,99
C3	23.246,85	23.464,05	24.184,05
C2	22.005,40	22.210,60	22.933,00
C1	21.246,24	21.444,24	22.155,84
B3	20.623,41	20.816,61	21.452,61
B2	19.479,80	19.662,20	20.231,00
B1	18.302,50	18.474,10	19.016,50
A3	17.936,46	18.104,46	18.649,26
A2	17.376,91	17.538,91	18.066,91
A1	16.466,32	16.621,12	17.146,72

Tabella C - Enti pubblici non economici

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1/3/2018	IVC dal 1/7/2010	Retribuzione tabellare dal 1/4/2018
Ispettore Generale r.e.	32.979,91	236,82	33.216,73
Direttore Divisione r.e.	30.660,68	220,15	30.880,83
C5	28.268,42	202,97	28.471,39
C4	26.549,99	190,57	26.740,56
C3	24.184,05	173,55	24.357,60
C2	22.933,00	164,28	23.097,28
C1	22.155,84	158,61	22.314,45
B3	21.452,61	153,96	21.606,57
B2	20.231,00	145,42	20.376,42
B1	19.016,50	136,64	19.153,14
A3	18.649,26	133,90	18.783,16
A2	18.066,91	129,72	18.196,63
A1	17.146,72	122,93	17.269,65

Tabella D - Enti pubblici non economici

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1/3/2018
B3	25,80
B2	23,50
B1	22,30
A3	21,50
A2	21,50
A1	21,10

Tabella A - CNEL**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Rideter. dal 1/1/2017 ⁽¹⁾	Rideter. dal 1/3/2018 ⁽²⁾
C5	11,20	33,80	106,00
C4	10,40	31,60	100,50
C3	9,80	29,70	95,00
C2	8,90	27,00	87,00
C1	8,20	24,70	84,00
B4	8,20	24,80	84,10
B3	7,90	24,00	77,00
B2	7,50	22,70	70,10
B1	7,00	21,30	66,50
A3	6,70	20,20	64,20
A2	6,70	20,20	64,20
A1	6,30	19,20	63,00

(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 1/3/2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2017.

Tabella B - CNEL

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/3/2018
C5	28.895,69	29.166,89	30.033,29
C4	27.386,45	27.640,85	28.467,65
C3	25.517,94	25.756,74	26.540,34
C2	23.242,55	23.459,75	24.179,75
C1	21.240,04	21.438,04	22.149,64
B4	21.240,04	21.439,24	22.150,84
B3	20.554,13	20.747,33	21.383,33
B2	19.471,04	19.653,44	20.222,24
B1	18.295,74	18.467,34	19.009,74
A3	18.292,14	18.454,14	18.982,14
A2	17.391,51	17.553,51	18.081,51
A1	16.377,23	16.532,03	17.057,63

Tabella C - CNEL

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1/3/2018	IVC dal 1/7/2010	Retribuzione tabellare dal 1/4/2018
C5	30.033,29	215,71	30.249,00
C4	28.467,65	204,46	28.672,11
C3	26.540,34	190,50	26.730,84
C2	24.179,75	173,52	24.353,27
C1	22.149,64	158,56	22.308,20
B4	22.150,84	158,56	22.309,40
B3	21.383,33	153,44	21.536,77
B2	20.222,24	145,36	20.367,60
B1	19.009,74	136,59	19.146,33
A3	18.982,14	136,59	19.118,73
A2	18.081,51	129,83	18.211,34
A1	17.057,63	122,26	17.179,89

Tabella D - CNEL

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1/3/2018
B3	25,80
B2	23,50
B1	22,30
A3	21,50
A2	21,50
A1	21,10

Tabella A - ENAC

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Rideter. dal 1/1/2017 ⁽¹⁾	Rideter. dal 1/3/2018 ⁽²⁾
PII 4 super	15,70	47,55	151,80
PII 4	14,64	44,31	141,48
PII 3	13,04	39,48	126,04
PII 2	11,45	34,67	110,69
PII 1	10,03	30,38	96,99
C5	10,40	31,60	100,50
C4	9,80	29,70	95,00
C3	8,90	27,00	87,00
C2	8,50	25,60	85,80
C1	8,20	24,70	84,00
B4	7,90	24,00	77,00
B3	7,50	22,70	70,10
B2	7,00	21,30	66,50
B1	6,70	20,20	64,20
A4	6,80	20,60	66,00
A3	6,80	20,60	66,00
A2	6,60	19,90	64,00
A1	6,30	19,20	63,00

(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 1/3/2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2017.

Tabella B - ENAC

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13° mensilità

Posizione economica	Dal 1/1/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/3/2018
PII 4 super	36.728,79	37.110,99	38.361,99
PII 4	34.231,07	34.587,11	35.753,15
PII 3	30.496,81	30.814,09	31.852,81
PII 2	26.782,21	27.060,85	27.973,09
PII 1	23.466,58	23.710,78	24.510,10
C5	32.259,30	32.513,70	33.340,50
C4	29.835,24	30.074,04	30.857,64
C3	27.593,85	27.811,05	28.531,05
C2	25.162,10	25.367,30	26.089,70
C1	22.732,99	22.930,99	23.642,59
B4	23.736,33	23.929,53	24.565,53
B3	22.395,09	22.577,49	23.146,29
B2	21.090,48	21.262,08	21.804,48
B1	19.735,63	19.897,63	20.425,63
A4	20.352,92	20.518,52	21.063,32
A3	19.397,03	19.562,63	20.107,43
A2	18.438,99	18.598,59	19.127,79
A1	17.242,48	17.397,28	17.922,88

Tabella C - ENAC

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^o mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1/3/2018	IVC dal 1/7/2010	Retribuzione tabellare dal 1/4/2018
PII 4 super	38.361,99	274,05	38.636,04
PII 4	35.753,15	255,42	36.008,57
PII 3	31.852,81	227,55	32.080,36
PII 2	27.973,09	199,84	28.172,93
PII 1	24.510,10	175,10	24.685,20
C5	33.340,50	241,01	33.581,51
C4	30.857,64	222,88	31.080,52
C3	28.531,05	206,15	28.737,20
C2	26.089,70	187,95	26.277,65
C1	23.642,59	169,76	23.812,35
B4	24.565,53	177,31	24.742,84
B3	23.146,29	167,29	23.313,58
B2	21.804,48	157,55	21.962,03
B1	20.425,63	147,41	20.573,04
A4	21.063,32	152,03	21.215,35
A3	20.107,43	144,87	20.252,30
A2	19.127,79	137,70	19.265,49
A1	17.922,88	128,75	18.051,63

Tabella D - ENAC

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1/3/2018
B4	25,80
B3	23,50
B2	22,30
B1	21,50
A4	22,10
A3	22,10
A2	21,50
A1	21,10

Tabella A - AGID**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1/1/2016	Rideter. dal 1/1/2017 ⁽¹⁾	Rideter. dal 1/3/2018 ⁽²⁾
TERZA	Professional	F9	20,12	60,91	194,46
		F8	18,26	55,30	176,55
		F7	15,53	47,01	150,09
		F6	14,63	44,30	141,43
	Funzionari	F7	11,80	35,90	114,00
		F6	11,20	33,80	106,00
		F5	10,40	31,60	100,50
		F4	9,80	29,70	95,00
		F3	8,90	27,00	87,00
		F2	8,50	25,60	85,80
		F1	8,20	24,70	84,00
SECONDA	Collaboratori	F6	8,40	25,50	85,70
		F5	8,20	24,80	84,10
		F4	7,90	24,00	77,00
		F3	7,50	22,70	70,10
		F2	7,00	21,30	66,50
		F1	6,70	20,20	64,20
PRIMA	Operatori	F3	6,80	20,60	66,00
		F2	6,60	19,90	64,00
		F1	6,30	19,20	63,00

(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 1/3/2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1/1/2017.

Tabella B - AGID

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^o mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1/1/2016	Dal 1/1/2017	Dal 1/3/2018
TERZA	Professional	F9	39.951,44	40.440,92	42.043,52
		F8	36.271,73	36.716,16	38.171,16
		F7	30.834,94	31.212,74	32.449,70
		F6	29.055,97	29.412,00	30.577,56
	Funzionari	F7	30.790,22	31.079,42	32.016,62
		F6	29.014,80	29.286,00	30.152,40
		F5	27.165,66	27.420,06	28.246,86
		F4	25.506,03	25.744,83	26.528,43
		F3	23.219,10	23.436,30	24.156,30
		F2	21.982,90	22.188,10	22.910,50
		F1	21.223,74	21.421,74	22.133,34
SECONDA	Collaboratori	F6	21.923,66	22.128,86	22.851,26
		F5	21.307,79	21.506,99	22.218,59
		F4	20.611,88	20.805,08	21.441,08
		F3	19.462,07	19.644,47	20.213,27
		F2	18.281,67	18.453,27	18.995,67
		F1	17.383,51	17.545,51	18.073,51
PRIMA	Operatori	F3	17.681,53	17.847,13	18.391,93
		F2	17.052,25	17.211,85	17.741,05
		F1	16.460,17	16.614,97	17.140,57

Tabella C - AGID**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1/3/2018	IVC dal 1/7/2010	Retribuzione tabellare dal 1/4/2018
TERZA	Professional	F9	42.043,52	297,83	42.341,35
		F8	38.171,16	270,39	38.441,55
		F7	32.449,70	229,86	32.679,56
		F6	30.577,56	216,60	30.794,16
	Funzionari	F7	32.016,62	229,86	32.246,48
		F6	30.152,40	216,60	30.369,00
		F5	28.246,86	202,81	28.449,67
		F4	26.528,43	190,41	26.718,84
		F3	24.156,30	173,34	24.329,64
		F2	22.910,50	164,11	23.074,61
		F1	22.133,34	158,44	22.291,78
SECONDA	Collaboratori	F6	22.851,26	163,67	23.014,93
		F5	22.218,59	159,07	22.377,66
		F4	21.441,08	153,88	21.594,96
		F3	20.213,27	145,29	20.358,56
		F2	18.995,67	136,48	19.132,15
		F1	18.073,51	129,77	18.203,28
PRIMA	Operatori	F3	18.391,93	132,00	18.523,93
		F2	17.741,05	127,30	17.868,35
		F1	17.140,57	122,88	17.263,45

Tabella D - AGID

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1/3/2018
SECONDA	Collaboratori	IIF 4	25,80
		IIF 3	23,50
		IIF 2	22,30
		IIF 1	21,50
PRIMA	Operatori	I F 3	22,10
		I F 2	21,50
		I F 1	21,10

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11 (Ferie e recupero festività sopresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite 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 concordano sulla necessità che siano definiti, con cadenza periodica, momenti di informazione finalizzati allo sviluppo della cultura previdenziale rivolti al personale a cui si applica il presente contratto, al fine di incentivare le adesioni al fondo Perseo Sirio.

Dichiarazione congiunta n. 3

Entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL le parti si incontreranno per definire un percorso e una disciplina di armonizzazione volte ad assicurare omogenee opportunità e modalità di finanziamento per l'accesso alla previdenza complementare.

Dichiarazione congiunta n. 4

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 76, comma 3, lett. a), 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.

ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN - CFC19

Come va intesa la dichiarazione congiunta n. 4, posta in appendice al CCNL Funzioni centrali 2016/2018, in materia di incremento delle risorse del fondo ad opera degli aumenti contrattualmente definiti (art. 76, comma 3, lett. a)?

Il D.Lgs. n. 75/2017 all'art. 23, comma 2, ha previsto che "2. [...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Al fine di chiarire il proprio punto di vista sulla lettura di questa norma in combinato con la previsione del CCNL di destinare una parte degli aumenti contrattuali al Fondo risorse decentrate, come quantificati dall' art. 76, comma 3, lett. a) del CCNL 2016/2018 sottoscritto il 12/2/2018, le parti hanno inserito la dichiarazione congiunta n. 4.

Con la pronuncia 19/SEZAUT/2018/QMIG del 9 ottobre 2018, la Corte dei Conti, sez. Autonomie, in merito all'analoga fattispecie riferita al CCNL Funzioni locali, ha chiarito che le risorse che il CCNL ha destinato all'incremento del Fondo risorse decentrate trovano copertura nell'ambito delle risorse già destinate ai rinnovi contrattuali dai documenti di finanza pubblica e, di conseguenza, non determinano gli effetti finanziari espansivi che la norma dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è tesa a inibire. Sulla medesima materia, l'articolo 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, ha disposto che il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto

legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tale norma di legge ha, dunque, confermato quanto già ritenuto dalle parti in sede di sottoscrizione del CCNL nonché il ricordato orientamento della Corte dei Conti, sez. Autonomie. Fermo restando quanto sopra detto circa la derogabilità del limite, si precisa che la consistenza del fondo 2016 rimane comunque il parametro cui fare riferimento per il rispetto del "tetto" di cui al D.Lgs. 75/2017.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti prendono atto che l'Organismo paritetico dell'innovazione di cui all'art. 6 del presente CCNL, nella individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue funzioni, dovrà operare senza sovrapposizioni con l'attività del Comitato Unico di Garanzia. A tal fine, ove necessario, occorrerà promuovere forme di coordinamento che garantiscano la distinzione dei ruoli di ciascuno dei due organismi ed evitino la duplicazione delle relative funzioni.

Dichiarazione congiunta n. 6

In relazione quanto previsto dall'art. 45, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, con riferimento al personale assunto con contratto indeterminato dal Ministero degli Affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli istituti di cultura all'estero, si provvederà mediante apposita sequenza contrattuale, a definire disciplina analoga a quella prevista dai precedenti CCNL, con particolare riferimento a quanto stabilito dall'art. 34 del CCNL Ministeri del 14 settembre 2007, determinando, ad invarianza complessiva di spesa, incrementi del Fondo sulla base degli incrementi medi pro- capite riferiti al restante personale dei Ministeri.

Dichiarazione congiunta n. 7

In relazione a quanto previsto dall'art. 37, comma 10 lett. e), le parti ritengono che il principio ivi affermato, circa la non necessaria proporzionalità tra i trattamenti accessori correlati alla performance ed il numero dei giorni di assenza, riguardi tutti i periodi di assenza per malattia e si danno reciprocamente atto che l'erogazione dei premi deve, invece, tenere conto del positivo apporto del dipendente ai risultati.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti condividono la positiva innovazione rappresentata dall'art. 38 del presente CCNL e concordano sull'utilità di procedere ad un'attività di monitoraggio dell'attuazione del nuovo istituto anche al fine di estendere e migliorare la prima applicazione della norma a partire dal successivo rinnovo del CCNL.

Note di chiusura

1 Art. 3 CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016: "1. Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali, comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e quello in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, dipendente da: I.: Ministeri, Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti e Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL; Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA; Agenzia Nazionale per i Giovani; Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro - ANPAL; Agenzia per la Coesione Territoriale; Agenzia per la Cooperazione e lo sviluppo; Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane ICE; Agenzia per l'Italia digitale - AGID; Ispettorato Nazionale del Lavoro; Altre Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300; Centro interforze studi applicazioni militari - CISAM; Centro di supporto e sperimentazione navale - CSSN; II.: Agenzia delle Entrate; Agenzia delle Dogane e dei Monopoli; III.: Accademia nazionale dei Lincei; Aero Club d'Italia; Agenzia per le erogazioni in agricoltura - AGEA; Automobile Club d'Italia - ACI; Club Alpino Italiano - CAI; Consorzio dell'Adda; Consorzio dell'Oglio; Consorzio del Ticino; Enti Parco nazionali; Ente per lo sviluppo dell'irrigazione e la trasformazione fondiaria in Puglia Lucania ed Irpinia; Ente strumentale della Croce Rossa Italiana; Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - INAIL; Istituto nazionale di previdenza sociale - INPS; Lega italiana per la lotta contro i tumori; Lega navale italiana; Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali; ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato; IV.: - Ente nazionale aviazione civile - ENAC; Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie; Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo - ANSV".

2 Art. 1, comma 2, CCNL del 16 febbraio 1999: "Il presente contratto si applica, altresì, al personale dipendente dall'amministrazione penitenziaria, in relazione a quanto previsto dall'art. 41 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nonché al personale di nazionalità italiana assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18 e ai sensi della L. 401 del 1990 e al personale UNEP dell'amministrazione giudiziaria, salvo eventuali norme di raccordo per l'adeguamento della disciplina di particolari istituti".

3 Art. 47-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 (Tutela retributiva per i dipendenti pubblici): 1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

4 Art. 47 (Procedimento di contrattazione collettiva): "1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale. 2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN. 3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative. 4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'inizio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri. 5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo. 6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. 7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate. 8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate. 9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato. Art. 48, commi 1 - 2, D.Lgs. n. 165/2001 (Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica): 1. Il Ministero dell'economia e delle finanze, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni. l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato

di cui all'articolo 40, comma 3-bis. 2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie."

5 Art. 49, D.Lgs. n. 165/2001 (Interpretazione autentica dei contratti collettivi): "1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. 2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze."

6 Art. 64, D.Lgs. n. 165/2001 (Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi): "1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN. 2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorso novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa. 3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo. 4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinviava la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti. 5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi d'impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria. 6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Interventuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo. 7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3. 8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte".

7 Art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001 (Contratti collettivi nazionali e integrativi): "Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. 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 ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. 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".

8 Art. 31, D.Lgs. n. 165/2001 (Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività): "1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze ditali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428".

9 Art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001 (Controlli in materia di contrattazione integrativa): "1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo. 2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione

di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative. 3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro. 4. (COMMA ABROGATO DAL D.Lgs. 14 MARZO 2013, N. 33). 5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL. 6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa. 7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo".

10 Art. 53 D.Lgs. n. 165/2001 (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi): 1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina. 1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni. 2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati. 3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti. 3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. 4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative. 5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. 6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti: a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili; b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali; c) dalla partecipazione a convegni e seminari; d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate; e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo; f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita. f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica. 7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salva le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del perettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. 7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti. 8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salva le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. 9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'ammi-

nistrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze. 10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata. 11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici. 12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto. 13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11. 14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'aver verificato l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza. 15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9. (62) 16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi. 16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. 16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

11 Art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (Disposizioni di coordinamento e transitorie): "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

12 Art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003 (Durata massima dell'orario di lavoro): "I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi".

13 Vedi nota 10.

14 Art. 1, comma 1, lettera a), L. 23 dicembre 1977 n.937: "Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue: a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario; b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi. Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario. Le quattro giornate di cui al punto b) del primo comma non fruite nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, sono forfetariamente compensate in ragione di L. 8.500 giornaliere lorde".

15 Art. 10, D.Lgs. n. 66/2003 (Ferie annuali): "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. 2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. 3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione".

16 Art. 1, commi 36 - 50, L. 76/2016: "36. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone mag-giorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile. 50. I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza".

17 Art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Agevolazioni): "3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti".

18 Art. 1 L. 13 luglio 1967 n. 584: "I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. Art. 13, L. 4 maggio 1990 n. 107: ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 21 OTTOBRE 2005, N. 219"

19 Art. 5, comma 1, L. 6 marzo 2001 n. 52 (Diritti dei donatori): I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti: a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici; b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

20 Art. 4, comma 1, L. 53/20001 (Congedi per eventi e cause particolari): "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa".

21 Art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere): "1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato (...), inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.(3) 2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi. 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2. 4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. 5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. 6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. 7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

22 Art. 6, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 (Equo indennizzo e pensioni privilegiate): "1. Ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica nei confronti del personale appartenente al comparto sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica, inoltre, ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai procedimenti per i quali, alla predetta data,

non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda, nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data."

23 Art. 2, L. n. 476/1984: Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti. Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalla pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

24 Art. 4, comma 2, L. n. 53/2000 (Congedi per eventi e cause particolari): "Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1".

25 Art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 (Divieto di adibire al lavoro le donne): 1. È vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi. 1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. 1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute. Art. 17, D.Lgs. n. 151/2001 (Estensione del divieto): 1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. 2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi; la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12. 3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice. 4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima. 5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi. Art. 28, D.Lgs. n. 151/2001 (Congedo di paternità): 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. 1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. 2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

26 Vedi nota 29.

27 Art. 47, D.Lgs. n. 151/2001 (Congedo per la malattia del figlio): 1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. 3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. 3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30

giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche. 4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2. 5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. 6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

28 Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 (Congedo parentale): 1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fattosalvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2; c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. 1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo. 1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico. 2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi. 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. 4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. 4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

29 Vedi nota 29.

30 Art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228: All'articolo 32 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo». Art. 7, D.Lgs. 80/2015 (Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale): 1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche: a) al comma 1 le parole: «nei primi suoi otto anni di vita» sono sostituite dalle seguenti: «nei primi suoi dodici anni di vita»; b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente: «1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.»; c) il comma 3 è sostituito dal seguente: «3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.».

31 Art. 10, L. n. 300/1970 (Lavoratori studenti): I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

32 Art. 5, L. n. 53/2000 (Congedi per la formazione): 1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. 2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. 3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo. 4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di

fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avallersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni. 5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

33 Vedi nota 33.

34 Art. 1799, D.Lgs. n. 66/2010 (Retribuzione delle forze di completamento): 1. Agli ufficiali e ai sottufficiali delle Forze armate richiamati è attribuito il trattamento economico dei pari grado in servizio permanente. Ai militari di truppa richiamati, provenienti dal servizio di leva ovvero dai volontari in ferma annuale, è attribuito lo stato giuridico e il trattamento economico dei pari grado appartenenti ai volontari in ferma prefissata di un anno. 2. Agli ufficiali delle forze di completamento, che sono lavoratori dipendenti pubblici, spettano, in aggiunta alle competenze fisse ed eventuali determinate e attribuite ai sensi del comma 1, limitatamente al periodo di effettiva permanenza nella posizione di richiamo, anche lo stipendio e le altre indennità a carattere fisso e continuativo, fatta eccezione per l'indennità integrativa speciale, dovuti dall'amministrazione di origine, che ne assicura la diretta corresponsione all'interessato.

35 Art. 33, comm 3 - 4 - 5 - 6, D.Lgs. n. 165/2001 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva): 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. 5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6. 6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.

36 Vedi nota 36.

37 Art. 1, comma 36 - 50, L. 76/2016: 36. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile. 50. I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza.

38 Art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (Disposizioni in materia di mobilità del personale): 1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste. 2. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso. 3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2. 4. Le amministrazioni, decorsi due mesi dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2. 5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni. 5-bis. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'articolo 34, comma 2, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 1995, n. 273.

39 Art. 30, D.Lgs. n. 165/2001 (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse): 1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. 1-bis. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario

predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. 1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale. 2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede. 2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3. 2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2. 2.3. Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocatione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2. 2.4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo. 2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria. 2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili. 2-quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311. 2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione. 2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.

40 Art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 (Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità): 4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente.

41 Art. 52, D.Lgs. 165/2001 (Disciplina delle mansioni): 1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione. 1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare

al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. 2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore: 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 dei posti vacanti come previsto al comma 4; 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. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni. 4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti. 5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave. 6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

42 Art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 (Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile): 1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. 2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale recluso secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato. 2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN. 3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. 4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili. 5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. 5-quater. I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. 5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

43 Art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 (Reclutamento del personale): 1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro: a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno; b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità. 2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa. 3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e

trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali; e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso. 3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando. 3-ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche. 4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici. 4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36. 5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA. 5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 31 ottobre 2013, n. 125. 5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute. 5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. 5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato. (27) 6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni. 7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

44 Art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 (Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale): 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali

in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviani tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca. 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore.

45 Art. 4, L. n. 53/2000 (Congedi per eventi e cause particolari): 1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. 2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. 3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2. 4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1. Art. 5, L. n. 53/2000 vedi nota 33.

46 Art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 (Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali): 1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza; a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4; b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali; c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale; d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti; d-bis) adottano i provvedimenti previsti dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni; e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21; f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103; g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza; h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro; i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti; l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo. l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. 2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno. 3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni. 4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico. 5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri. Art. 17, D.Lgs. n. 151/2001 (Funzioni dei dirigenti): 1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali; b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate; c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali; d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia; d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4; e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis). e-bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti. 1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non

si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile. Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001 (Collegamento con le istituzioni internazionali, dell'Unione europea e di altri Stati. Esperti nazionali distaccati): 1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono e incentivano le esperienze del proprio personale presso le istituzioni europee, le organizzazioni internazionali nonché gli Stati membri dell'Unione europea, gli Stati candidati all'adesione all'Unione e gli altri Stati con i quali l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, ai sensi della lettera c), al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative e di rafforzare il collegamento tra le amministrazioni di provenienza e quelle di destinazione. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso: a) il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea, la Commissione europea, le altre istituzioni e gli altri organi dell'Unione europea, incluse le agenzie, prioritariamente in qualità di esperti nazionali distaccati; b) le organizzazioni e gli enti internazionali ai quali l'Italia aderisce; c) le amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione all'Unione e di altri Stati con i quali l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. 2. Ai fini di cui al comma 1, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le politiche europee e il Ministero degli affari esteri, d'intesa tra loro: a) coordinano la costituzione di una banca dati di potenziali candidati qualificati dal punto di vista delle competenze in materia europea o internazionale e delle conoscenze linguistiche; b) definiscono, d'intesa con le amministrazioni interessate, le aree di impiego prioritarie del personale da distaccare, con specifico riguardo agli esperti nazionali presso le istituzioni dell'Unione europea; c) promuovono la sensibilizzazione dei centri decisionali, le informazioni relative ai posti vacanti nelle istituzioni internazionali e dell'Unione europea e la formazione del personale, con specifico riguardo agli esperti nazionali presso le istituzioni dell'Unione. 3. Il trattamento economico degli esperti nazionali distaccati può essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione europea o da un'organizzazione o ente internazionale. 4. Il personale che presta servizio temporaneo all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero costituisce titolo preferenziale per l'accesso a posizioni economiche superiori o a progressioni orizzontali e verticali di carriera all'interno dell'amministrazione pubblica. Art. 47, D.Lgs. n. 151/2001 (Procedimento di contrattazione collettiva): 1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale. 2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN. 3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative. 4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri. 5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo. 6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ARAN, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. 7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate. 8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate. 9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.

47 Vedi nota 42.

48 Art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (Aposizione del termine e durata massima): 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

49 Art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (Proroghe e rinnovi): Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

50 Art. 36, comma 5 D.Lgs. n. 165/2001 (Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile): In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

51 Art. 20, D.Lgs. n. 81/2015 (Dilvi): 1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato; d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. 2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

52 Art. 5, D.L. 12 settembre 1983, n. 463: 1. Ai lavoratori, pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni. 2. Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato. 3. Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità economica di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale. 4. Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili. 5. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale. 6. I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascuno anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia. 7. Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del regio decreto-legge 23 settembre 1937, n. 1918, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, e successive modificazioni ed integrazioni. 8. Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro. 9. Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella legge 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto. 10. Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici. 11. L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario ad acta da parte del competente organo regionale. 12. Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro. 12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. 13. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente articolo ed i compensi spettanti ai medici. Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati. 14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

53 Art. 2126 Codice Civile (Prestazione di fatto con violazione di legge): La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

54 Art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 (Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale): 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse

quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

55 Art. 7, L. n. 300/1970 (Sanzioni disciplinari): Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

56 Art. 1, comma 59, L. n. 662/1996 (Sanzioni disciplinari): I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

57 Art. 8, commi 4 - 5, del D.Lgs. n. 81/2015 (Trasformazione del rapporto): 4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. 5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

58 Art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015 (Trasformazione del rapporto): 3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. 7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

59 Art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 (Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche): Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

60 Art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 (Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche): Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

61 Art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 (Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche): Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

62 Art. 54, D.Lgs. n. 165/2001 (Codice di comportamento): 1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. 2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione. 3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqua-

volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1. 4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno. 5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione. 6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina. 7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

63 Art. 24, L. n. 241/1990 (Esclusione dal diritto di accesso): 1. Il diritto di accesso è escluso: a) per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi della legge 24 ottobre 1977, n. 801, e successive modificazioni, e nei casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge, dal regolamento governativo di cui al comma 6 e dalle pubbliche amministrazioni ai sensi del comma 2 del presente articolo; b) nei procedimenti tributari, per i quali restano ferme le particolari norme che li regolano; c) nei confronti dell'attività della pubblica amministrazione diretta all'emanazione di atti normativi, amministrativi generali, di pianificazione e di programmazione, per i quali restano ferme le particolari norme che ne regolano la formazione; d) nei procedimenti selettivi, nei confronti dei documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi. 2. Le singole pubbliche amministrazioni individuano le categorie di documenti da esse formati o comunque rientranti nella loro disponibilità sottratti all'accesso ai sensi del comma 1. 3. Non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni. 4. L'accesso ai documenti amministrativi non può essere negato ove sia sufficiente fare ricorso al potere di differimento. 5. I documenti contenenti informazioni connesse agli interessi di cui al comma 1 sono considerati segreti solo nell'ambito e nei limiti di tale connessione. A tale fine le pubbliche amministrazioni fissano, per ogni categoria di documenti, anche l'eventuale periodo di tempo per il quale essi sono sottratti all'accesso. 6. Con regolamento, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Governo può prevedere casi di sottrazione all'accesso di documenti amministrativi: a) quando, al di fuori delle ipotesi disciplinate dall'articolo 12 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, dalla loro divulgazione possa derivare una lesione, specifica e individuata, alla sicurezza e alla difesa nazionale, all'esercizio della sovranità nazionale e alla continuità e alla correttezza delle relazioni internazionali, con particolare riferimento alle ipotesi previste dai trattati e dalle relative leggi di attuazione; b) quando l'accesso possa arrecare pregiudizio ai processi di formazione, di determinazione e di attuazione della politica monetaria e valutaria; c) quando i documenti riguardino le strutture, i mezzi, le dotazioni, il personale e le azioni strettamente strumentali alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione e alla repressione della criminalità con particolare riferimento alle tecniche investigative, alla identità delle fonti di informazione e alla sicurezza dei beni e delle persone coinvolte, all'attività di polizia giudiziaria e di conduzione delle indagini; d) quando i documenti riguardino la vita privata o la riservatezza di persone fisiche, persone giuridiche, gruppi, imprese e associazioni, con particolare riferimento agli interessi epistolari, sanitario, professionale, finanziario, industriale e commerciale di cui siano in concreto titolari, ancorché i relativi dati siano forniti all'amministrazione dagli stessi soggetti cui si riferiscono; e) quando i documenti riguardino l'attività in corso di contrattazione collettiva nazionale di lavoro e gli atti interni connessi all'espletamento del relativo mandato. 7. Deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici. Nel caso di documenti contenenti dati sensibili e giudiziari, l'accesso è consentito nei limiti in cui sia strettamente indispensabile e nei termini previsti dall'articolo 60 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in caso di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

64 Art. 4, comma 2, D.P.R. n. 62/2013 (Regali, compensi e altre utilità): 2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

65 Vedi nota 69.

66 Art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs 165/2001 (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare): La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

67 Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs 165/2001 (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare): Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

68 Art. 55-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (Forme e termini del procedimento disciplinare): 1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo. 2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità. 3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica. 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della

struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispektorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo. 5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore. 6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini. 7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illegittimo contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni. 8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illegittimo disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente. 9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro. 9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare. 9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento. 9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

69 Vedi nota 72.

70 Art. 6, L. n. 300/1970 (Visite personali di controllo): Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispektorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell'Ispektorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

71 Art. 55- quater, D.Lgs. n. 165/2001 (Licenziamento disciplinare): 1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia; b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa

del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione; c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio; d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera; e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui; f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009. 1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta. 2. COMMA ABROGATO DAL D.Lgs. 25 MAGGIO 2017, N. 75. 3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies. 3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile. 3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4. 3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia. 3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati. 3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4.

72 Art. 55-novies, D.Lgs. n. 165/2001 (Identificazione del personale a contatto con il pubblico): 1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro. 2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

73 Art. 1, L. n. 300/1970 (Libertà di opinione): I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

74 Vedi nota 69.

75 Art. 55-sexies, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001 (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare): Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

76 Art. 55-sexies, comma 1, D.Lgs. n. 165 del 2001 (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare): La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione

al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

77 Vedi nota 72.

78 Art. 16, comma 2, D.P.R. n. 62/2013 (Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice): Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

79 Vedi nota 72.

80 Art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 235/2012 (Incandidabilità alle elezioni regionali): Non possono essere candidati alle elezioni regionali, e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della giunta regionale, assessore e consigliere regionale, amministratore e componente degli organi comunque denominati delle unità sanitarie locali: a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati; b) coloro che hanno riportato condanne definitive per i delitti, consumati o tentati, previsti dall'articolo 51, commi 3-bis e 3-quater, del codice di procedura penale, diversi da quelli indicati alla lettera a); c) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti, consumati o tentati, previsti dagli articoli 314, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, 320, 321, 322, 322-bis, 323, 325, 326, 331, secondo comma, 334, 346-bis del codice penale; d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati alla lettera c); e) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo; f) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159. Art. 8, comma 1, D.Lgs. n. 235/2012 (Sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali): Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1: a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettera a), b), e c); b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, dopo l'elezione o la nomina; c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

81 Art. 3, comma 1, L. 27 marzo 2001 n. 97 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio): Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

82 Art. 55, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 (Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative): Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

83 Vedi nota 72.

84 Art. 55-ter, D.Lgs. n. 165/2001 (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale): Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente. 2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi

entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. 3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa. 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

85 Vedi nota 81.

86 Art. 3, comma 1, L. n. 97/2001 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio): Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

87 Art. 4, comma 1, L. n. 97/2001 (Sospensione a seguito di condanna non definitiva): Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.

88 Art. 55-ter, D.Lgs. n. 165/2001 (Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale): Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente. 2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. 3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa. 4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

89 Vedi nota 72.

90 Vedi note 72 e 89.

91 Art. 653, comma 1, c.p.p. "La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso".

92 Vedi nota 69.

93 Art. 2122 c.c.: "In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità".

94 Art. 1, comma 12, L. 23 dicembre 2014, n. 190: "Il comma 1-bis dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è sostituito dal seguente: «1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, compete un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a: 1) 960 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro; 2) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro»".

95 Art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 (Controlli in materia di contrattazione integrativa): Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili

che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.

96 Art. 2, comma 3, D.L. 30 marzo 2001, n. 165/2001 (Fonti): I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

97 Art. 43, L. n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività): 1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile. 2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Si considerano iniziative di cui al comma 1, nel rispetto dei requisiti di cui al primo periodo del presente comma, anche quelle finalizzate a favorire l'assorbimento delle emissioni di anidride carbonica (CO₂) dall'atmosfera tramite l'incremento e la valorizzazione del patrimonio arboreo delle aree urbane, nonché eventualmente anche quelle dei comuni finalizzate alla creazione e alla manutenzione di una rete di aree naturali ricadenti nel loro territorio, anche nel rispetto delle disposizioni del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357. Nei casi di cui al secondo periodo, il comune può inserire il nome, la ditta, il logo o il marchio dello sponsor all'interno dei documenti recanti comunicazioni istituzionali. La tipologia e le caratteristiche di tali documenti sono definite, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni. Fermi restando quanto previsto dalla normativa generale in materia di sponsorizzazioni nonché i vincoli per la tutela dei parchi e giardini storici e le altre misure di tutela delle aree verdi urbane, lo sfruttamento di aree verdi pubbliche da parte dello sponsor ai fini pubblicitari o commerciali, anche se concesso in esclusiva, deve aver luogo con modalità tali da non compromettere, in ogni caso, la possibilità di ordinaria fruizione delle stesse da parte del pubblico. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia. 3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400. 4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione. 5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione. 6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordo ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari". 7. Per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinate all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ed all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

98 Art. 16, commi 4 - 5 - 6, D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico): 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei

costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica. 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

99 Art. 18. L. n. 88/1989: 1. In relazione ad impegni derivanti dall'attuazione di disposizioni legislative sull'erogazione delle prestazioni e sulla riscossione ed accreditamento dei contributi ovvero per particolari esigenze organizzative connesse a tali settori, l'Istituto elabora progetti a termine finalizzati a tali scopi da realizzare anche attraverso la selezione ed assunzione di personale, su base regionale, mediante contratti di formazione e lavoro e contratti a termine. 2. Con la contrattazione articolata di ente sono stabiliti i criteri per la corresponsione, al personale e ai dirigenti che partecipano alla elaborazione e realizzazione dei progetti di cui al comma 1, di compensi incentivanti la produttività. 3. Al finanziamento di quanto previsto dai commi precedenti si provvede mediante una quota non superiore allo 0,10 per cento delle entrate indicate nel bilancio di previsione dell'Istituto. 3-bis. I progetti di cui al comma 1 dovranno in particolare essere finalizzati alla realizzazione di programmi per la lotta e il recupero delle omissioni ed evasioni contributive, sulla base di specifiche, in termini finanziari, che verranno sottoposte all'esame del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Il comitato esecutivo dell'Istituto definirà la quota dello stanziamento fissato ai sensi del comma 3 da destinare al finanziamento di incentivi connessi alla realizzazione dei predetti programmi. Tale quota non può essere comunque inferiore al 50 per cento della somma destinata a compensi incentivanti. Il pagamento dei compensi di cui al presente comma è disposto previa valutazione e verifica dei risultati conseguiti, che dovranno essere comunicati al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

100 Art. 18. D.L. 25 marzo 1997, n. 67 (Rimborso delle spese di patrocinio legale): 1. Le spese legali relative a giudizi per responsabilità civile, penale e amministrativa, promossi nei confronti di dipendenti di amministrazioni statali in conseguenza di fatti ed atti connessi con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali e conclusi con sentenza o provvedimento che escluda la loro responsabilità, sono rimborsate dalle amministrazioni di appartenenza nei limiti riconosciuti congrui dall'Avvocatura dello Stato. Le amministrazioni interessate, sentita l'Avvocatura dello Stato, possono concedere anticipazioni del rimborso, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità. 2. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, valutato in lire 2 miliardi per l'anno 1997 e in lire 3 miliardi annui a decorrere dal 1998, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1997, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del tesoro.

101 Art. 2590 c.c. (Invenzione del prestatore di lavoro): Il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro. I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali.

102 Art. 31, CCNL 14/9/2007 (Indennità di amministrazione): 1. Al fine di eliminare differenze tra le indennità corrisposte al personale in servizio presso la medesima Amministrazione, con decorrenza 31.12.2007, al personale del Ministero dei Trasporti, già dipendente dell'ex Ministero della Marina Mercantile ed ex Aviazione Civile, compete l'indennità nella misura spettante al restante personale. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 8, comma 3 della legge n. 88 del 16 marzo 2001. 2. Per le medesime finalità di cui al comma 1 e con la stessa decorrenza, al personale del Ministero delle Infrastrutture già dipendente dall'ex Ministero dei Lavori Pubblici è corrisposta l'indennità di amministrazione nelle misure spettanti al personale della ex Motorizzazione Civile. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 1, comma 551, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006. 3. A decorrere dal 31.12.2007, e a valere sulle risorse di cui alla legge n. 239 del 23 agosto 2004, art. 1, comma 116, a tutto il personale del Ministero dello Sviluppo Economico è corrisposta l'indennità di amministrazione negli importi previsti per il personale del Ministero dell'Economia e Finanze. Sono conseguentemente riassorbiti, fino a concorrenza del valore della nuova indennità, eventuali trattamenti economici già riconosciuti con finalità perequative al di fuori della contrattazione collettiva nazionale. 4. Al fine di ridurre le differenze esistenti tra i valori dell'indennità di amministrazione presenti nel comparto, per i Ministeri indicati nella tabella F il valore dell'indennità di amministrazione è rideterminato nelle misure e con la decorrenza ivi indicata. 5. Al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze appartenente al Dipartimento per le politiche fiscali, ad eccezione di quello in servizio nelle Commissioni tributarie, a decorrere dal 31.12.2007 viene erogata l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero dell'Economia e delle Finanze come rideterminata nella tabella F. Per il personale interessato dal presente comma appartenente al ruolo ad esaurimento di cui all'art. 69 del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualifica di "Ispettore generale", eventuali maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione rispetto a quanto indicato nella tabella F vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che conserva le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione. 6. Al Ministero della Difesa le misure differenziate dell'indennità di amministrazione denominate "Misura base", "Area operativa" e "Area industriale" vengono sostituite, a decorrere dal 31.12.2007, da un'unica indennità di amministrazione, il cui importo è rideterminato nelle misure indicate nella tabella F. Resta fermo quanto previsto per il personale della giustizia militare che continua a percepire l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero della Giustizia. 7. Le risorse occorrenti per la copertura degli oneri collegati agli incrementi di cui ai commi 4, 5 e 6 sono prelevate dalle quote di risorse storiche del Fondo unico di amministrazione che, conseguentemente, si riduce in via definitiva del corrispondente ammontare.

103 Art. 33, CCNL 14/9/2007 (Indennità di bilinguismo): 1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001, per i dipendenti del Comparto dei ministeri della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti. 2. A decorrere dal 31.12.2007 la misura economica dell'indennità di bilinguismo è rideterminata come da allegata tabella G che riporta gli incrementi degli importi mensili, per dodici mensilità, riferiti ai singoli attestati di conoscenza delle lingue

italiana e tedesca. 3. Per i dipendenti del comparto dei ministeri operanti nella Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

104 Art. 30, comma 3, CCNL 16/2/1999 (Lavoro straordinario): Le risorse relative alle ore di straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento in cui si è verificato l'avanzo, confluiscono nel fondo unico di amministrazione.

105 Art. 20, comma 3, CCNL 12/6/2003 (Stipendio tabellare): A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella A allegata al CCNL del 16 maggio 2001, 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.

106 Art. 21, comma 3, CCNL 12/6/2003 (Effetti dei nuovi stipendi): Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 20, comma 3 del presente CCNL, 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.

107 Art. 22, comma 2, CCNL 12/6/2003 (Indennità di amministrazione): Nei casi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione del medesimo comparto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16 maggio 2001, al personale viene corrisposta l'indennità del comma 1, nella misura spettante presso l'amministrazione di destinazione.

108 Art. 17, comma 12, CCNL 16/5/2001 (Clausole speciali): L'art. 3, comma 1 del CCNL relativo al II biennio economico 2000 – 2001, è integrato con il seguente comma: "2. A decorrere dall'1.1.2000 l'indennità di amministrazione prevista dall'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999 è considerata utile agli effetti del comma 1 secondo periodo".

109 Art. 17, comma 3, CCNL 16/5/1995 (Festività): Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n.516 e dell'8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il Sabato sono recuperate la Domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

110 Art. 13, CCNL 10/4/2008 (Indennità di amministrazione): 1. L'indennità di cui all'art. 6 del CCNL dell'8 giugno 2006, a decorrere dal 31.12.2006, è riparametrata come da allegata Tabella D. 2. L'indennità di cui al comma 1 è incrementata con decorrenza 1.1.2007, nelle misure indicate nella Tabella E.

111 Art. 14, CCNL 10/4/2008 (Indennità di bilinguismo): 1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'indennità di cui all'art. 89 del CCNL del 28 maggio 2004 per il personale delle Agenzie fiscali della provincia autonoma di Bolzano e quello operante presso gli uffici delle Agenzie della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata con le modalità ed i criteri vigenti ed è incrementata nelle misure e con le decorrenze indicate nella Tabella F2. Per i dipendenti delle Agenzie della regione Valle d'Aosta, l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1. Per quanto attiene alle modalità di accertamento della conoscenza della lingua francese, continua ad essere applicato quanto previsto dal DPCM del 30 maggio 1988, n. 287 e successive modificazioni ed integrazioni.

112 Art. 84, comma 4, CCNL 28/5/2004 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività): Confluiscono altresì nel fondo gli importi relativi all'indennità di Agenzia del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni nonché le risorse del Fondo già utilizzate per finanziare gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82 (sviluppo economico) e le posizioni organizzative, limitatamente alla misura minima di cui all'art. 28, comma 1, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'Agenzia al Fondo stesso dalla data del Trattamento economico 107 passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito;

113 Art. 84, comma 5, CCNL 28/5/2004 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività): Con decorrenza 1.1.2003 il Fondo è ulteriormente incrementato, dalle risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione.

114 Art. 79, comma 3, CCNL 28/5/2004 (Stipendio tabellare): a decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

115 Art. 81, comma 3, CCNL 28/5/2004 (Effetti dei nuovi stipendi): Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 79 (stipendio tabellare) comma 3 del presente CCNL, 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.

116 Art. 45, comma 4, CCNL 28/5/2004 (Festività): Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell'8 marzo 1989, n. 101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni, anche in modo frazionato in misura non inferiore alle due ore giornaliere.

117 Art. 35, CCNL 1/10/2007 (Indennità di ente): 1. L'indennità di ente di cui all'art. 4 del CCNL dell'8 maggio 2006 è incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella D, con le decorrenze ivi stabilite. 2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella D. 3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007 l'indennità di ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4. 4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

118 Art. 39, CCNL 14/2/2001 (Bilinguismo): 1. Al personale degli uffici della provincia di Bolzano e degli uffici della provincia di Trento aventi competenza regionale nonché delle altre regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita

una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. Per il personale in servizio nella Regione Valle d'Aosta trovano applicazione le misure e le modalità definite dalla stessa regione. 2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

119 Art. 37, CCNL 1/10/2007 (Indennità guardaparco): A decorrere dal 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, i valori dell'indennità guardaparco di cui all'art. 31 del CCNL del 14 febbraio 2001 sono rideterminati negli importi mensili lordi di cui all'allegata tabella E.

120 Art. 25, comma 6, CCNL 9/10/2003 (Integrazione alla disciplina sui fondi per i trattamenti accessori): In sede di contrattazione integrativa di ente, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, può essere attribuita una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001. Le relative risorse sono a carico del fondo di cui al comma 2.

121 Art. 4, comma 10, CCNL 14/3/2001 (Finanziamento dei Fondi per i trattamenti accessori del personale): Le risorse dei Fondi indicati nei commi 3, 4, 5 e 6 possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

122 Art. 26, comma 5, CCNL 9/10/2003 (Istituzione e disciplina dell'indennità di ente): Per il conseguimento dei valori previsti dalla lett. c) del comma 4, a copertura degli ulteriori incrementi evidenziati nella colonna 3 della tabella C allegata al presente CCNL, sono prelevate risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale di cui all'art. 25, commi 2 e 3, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. L'indennità riassume le anticipazioni mensili della produttività, secondo la disciplina prevista nei contratti integrativi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di ente prelevata dai fondi ai sensi del presente comma ritorna nella disponibilità dei fondi stessi.

123 Art. 34, comma 4, CCNL 1/10/2007 (Effetti dei nuovi stipendi): A decorrere dall'1/1/2007 la percentuale di cui all'art. 6, comma 1 del CCNL 8 maggio 2006 - relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobato nello stipendio tabellare, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata al 100%.

124 Art. 25, comma 4, CCNL 9/10/2003 (Integrazione alla disciplina sui fondi per i trattamenti accessori): A decorrere dal 1° gennaio 2003, al termine di ogni esercizio finanziario, le risorse destinate al pagamento dei trattamenti accessori del personale di cui al comma 3, cessato dal servizio a qualunque titolo, confluiscono nel fondo di cui al comma 2, per gli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa. Per gli esercizi successivi, il valore di incremento del fondo è riportato ad anno intero.

125 Art. 22 comma 3, CCNL 9/10/2003 (Stipendio tabellare): A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

126 Art. 23, comma 3, CCNL 9/10/2003 (Effetti dei nuovi stipendi): Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 22, 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. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

127 Art. 35, comma 4, CCNL 1/10/2007 (Indennità di Ente): Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

128 Art. 6, comma 4, CCNL 18/2/2009 (Indennità di Ente): Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

129 Art. 7, comma 1, CCNL 1/7/1996 (Retribuzione spettante nei casi di assenze obbligatorie e di permessi o distacchi sindacali): 1. Per gli effetti di cui all'art. 48, comma 1, secondo alinea, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, nei casi di assenze obbligatorie previste per legge e di distacco sindacale secondo la disciplina vigente, al personale interessato compete la retribuzione prevista dall'art. 32 del predetto CCNL, con esclusione di quanto previsto alla lettera B, punti 1 e 3 e delle quote di salario accessorio dirette a remunerare particolari e non generalizzabili condizioni di lavoro comportanti maggiori disagi.

130 Art. 42, comma 1, CCNL 14/2/2001 (Disposizioni particolari): 1. Nell'articolo 7 comma 1 del CCNL 01/07/1996, relativo al biennio economico 1996-97, il richiamo alla "retribuzione prevista dall'art. 32 del predetto CCNL, con esclusione di quanto previsto alla lettera b), punti 1 e 3", deve intendersi sostituita con l'espressione "retribuzione di cui all'art. 28 del CCNL del 16/02/1999, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turni".

131 Art. 27, comma 1, lett. f) CCNL 14/2/2001 (Benefici di natura assistenziale e sociale): 1. Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti: a) sussidi; b) borse di studio, c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) prestiti; e) interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 del CCNL 6 luglio 1995, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99; f) mutui edilizi.

132 Art. 36, comma 2, CCNL 1/10/2007 (Integrazione della disciplina dei fondi per i trattamenti accessori): Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,16%.

133 Art. 5, comma 7, D.L. n. 95/2012 (Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni): A decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1° ottobre 2012. I contratti stipulati dalle amministrazioni di cui al primo periodo per l'approvvigionamento dei buoni pasto attribuiti al personale sono adeguati alla presente disposizione, anche eventualmente prorogandone la durata e fermo restando l'importo contrattuale complessivo previsto. A decorrere dalla medesima data è fatto obbligo alle università statali di riconoscere il buono pasto esclusivamente al personale contrattualizzato. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

134 Art. 61, comma 1, CCNL 19/12/2001 (Struttura della retribuzione): La struttura della retribuzione del personale dell'ENAC appartenente all'area tecnica, economica ed amministrativa ed all'area operativa si compone delle seguenti voci: a) trattamento economico tabellare iniziale; b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria; c) indennità integrativa speciale; d) tredicesima mensilità; e) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita; f) indennità di posizione connessa agli incarichi di elevata responsabilità; g) indennità di ente per il personale dell'area tecnica, economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa; h) indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa; i) indennità professionale per il personale dell'area operativa; j) indennità aeronautica per gli ispettori di volo; k) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti; l) compensi incentivanti ed altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti.

135 Vedi nota 135.

136 Vedi nota 135.

137 Vedi nota 135.

138 Art. 65, comma 2, lett. m) CCNL 19/12/2001 (Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività): 2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 61 sono utilizzate per: a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina dell'art. 53 ed utilizzando le risorse aventi carattere di certezza e continuità; resta comunque acquisito al fondo di cui all'art. 64, per le finalità di cui alla presente lettera, il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o che transitano nella categoria superiore; b) corrispondere la retribuzione di posizione al personale cui siano stati conferiti incarichi di elevata responsabilità secondo la disciplina dell'art. 56; c) 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 e/o individuale, secondo quanto previsto dall'art. 66; 72 d) corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa; e) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, disagi o rischi particolarmente rilevanti, secondo i criteri e le condizioni stabiliti in sede di contrattazione integrativa; f) compensare le prestazioni di lavoro straordinario secondo la disciplina dell'art. 44; g) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, anche correlate all'affidamento di responsabilità di procedimenti complessi o interdisciplinari, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa e per il periodo di effettivo espletamento delle relative funzioni; h) corrispondere la indennità di ente al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa nelle misure mensili lorde per dodici mensilità indicate nell'allegata tabella 9; limitatamente al personale ex-RAI ed ex ENGA, la corresponsione della predetta indennità avviene con decorrenza retroattiva a partire dal gennaio 2000; i) corrispondere l'indennità professionale al personale dell'area tecnica economica e amministrativa nella percentuale del 12% dello stipendio tabellare e della indennità integrativa speciale, con decorrenza dicembre 1999; j) corrispondere l'indennità professionale al personale dell'area operativa di cui all'art. 60 nella percentuale del 24% dello stipendio tabellare e della indennità integrativa speciale, con decorrenza dicembre 1999; k) corrispondere un compenso accessorio *a tantum*, avente carattere di specialità, a fini di perequazione retributiva e diretto a valorizzare e incentivare le professionalità dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa, nelle misure lorde stabilite, per ciascuna categoria e posizione giuridica, nell'allegata tabella 10; il 50% del predetto compenso viene erogato entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto ed il restante 50% entro dicembre 2001; esso assorbe i maggiori trattamenti economici per i turni e per gli altri compensi accessori commisurati al trattamento tabellare, fino al 31/12/1999, derivanti dagli incrementi stipendiali di cui all'art. 62; per la disciplina dello straordinario vale invece la decorrenza di cui all'art. 44, comma 8; l) corrispondere una specifica indennità aeronautica agli ispettori di volo nelle misure e secondo i criteri e le modalità stabiliti per l'indennità 73 aeronautica dei professionisti di cui all'art. 84 CCNL 14/7/1997 delle specifiche tipologie professionali; m) corrispondere l'indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'art. 47 del CCNL RAI 14/07/97 personale non dirigente; n) corrispondere l'indennità di bilinguismo al personale in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, secondo la disciplina di cui all'art. 74.bis; o) corrispondere l'indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art. 93.

139 Vedi nota 139.

140 Vedi nota 139.

141 Art. 28, comma 3, CCNL 19/2/2007 (Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività): Ai fini della valutazione delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale, ai sensi dell'art. 64, comma 3 del CCNL del 19/12/2001 (quadriennio 1998- 2001), l'ente utilizza, quale parametro di riferimento, l'aumento delle entrate proprie derivante dall'accrescimento delle prestazioni del personale in servizio e dal conseguente incremento qualitativo dei servizi prestati, tenendo comunque conto dell'andamento delle spese di gestione e dei limiti all'incremento delle stesse previsti dalle vigenti disposizioni. A tal fine, l'ente può destinare una percentuale non superiore all'1% del monte salari dell'anno 2001, relativo al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa. Le risorse di cui al presente comma sono destinate a compensare la maggiore produttività dei dipendenti, secondo criteri generali ispirati alla valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti, individualmente e/o collettivamente. Esse sono inoltre erogate a consuntivo previa valutazione e certificazione dei livelli di risultato effettivamente raggiunti sulla base di standard predefiniti.

142 Art. 64, comma 1, lett. g) CCNL 19/12/2001 (Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività): Dal 1° gennaio 1999, sono

annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse: (...) g) una frazione non inferiore al 40% dei ricavi derivanti dalla tariffazione delle diverse attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, conseguenti agli incarichi conferiti al personale, da ripartire tra il fondo di cui al presente articolo ed il fondo di cui all'art. 101, previo accertamento dei correlati incrementi di produttività, stabilendo in sede di contrattazione integrativa i criteri di riparto tra i suddetti fondi.

143 Art. 64, comma 2, CCNL 19/12/2007 (Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività): A decorrere dal 31/12/1999 e a valere dal mese successivo, l'ENAC può destinare di anno in anno risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al D.Lgs. 286/1999, e comunque in misura non superiore a 15,49 euro (pari a L. 30.000) mensili per tredici mensilità pro-capite per le unità di personale ENAC in servizio al 31/12/1998, esclusa la dirigenza e i professionisti.

144 Art. 64, comma 3, CCNL 19/12/2001 (Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività): 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 comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dalla attuazione della disciplina del presente comma sono prioritariamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 56.

145 Art. 30, comma 3, CCNL 19/12/2007 (Stipendio tabellare): A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

146 Art. 31, comma 3, CCNL 19/12/2007 (Effetti dei nuovi stipendi): Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 30, comma 3 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. 335/1995.

147 Art. 18, comma 3, CCNL 30/11/2009 (Indennità di Ente): Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, con la medesima decorrenza indicata all'art. 17 comma 2, lett. d), (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività) del presente CCNL, l'indennità di Ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del citato CCNQ.

148 Art. 18, comma 3, CCNL 30/11/2009 (Indennità di Ente): Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposto in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64, del CCNL del 19 dicembre 2001 e successive modificazioni. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

149 Art. 18, comma 3, CCNL 30/11/2009 (Indennità di Ente): Al fine dell'erogazione della indennità di cui al comma 1, sono prelevate le corrispondenti somme del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64, del CCNL del 19 dicembre 2001 e successive modificazioni, relative ai trattamenti accessori del personale di cui all'art. 65, comma 2 lett. h, del medesimo CCNL, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, come indicato all'art. 17, comma 2, lett. d), (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività) del presente CCNL. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di Ente prelevata dal fondo ai sensi del presente comma e non riutilizzata in conseguenza di nuove assunzioni, ritorna nella disponibilità del fondo stesso.

150 Art. 74, CCNL 19/12/2001 (Bilinguismo): 1. Al personale in servizio negli uffici dell'ENAC situati nelle province di Bolzano e Trento, nonché nelle altre regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione interessata. 2. Il finanziamento della indennità di cui al presente articolo è a carico del fondo di cui all'art. 64.

151 Art. 34, CCNL 19/12/2007 (Integrazione di specifiche discipline di precedenti CCNL): 1. Tenuto conto della speciale disciplina dell'ENAC in materia di TFR, l'ente può concedere anticipazioni sulle somme accantonate per il TFR ed effettivamente disponibili nel proprio bilancio, nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente normativa civilistica in materia, con riferimento ai soli dipendenti per i quali sussistano i suddetti accantonamenti nel bilancio dell'ente. Il presente comma integra quanto previsto, in materia di TFR, dall'art. 74 del CCNL 19/12/2001. 2. L'ente definisce, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 11, comma 1 del CCNL 19/12/2001, i criteri applicativi della disciplina del trattamento di trasferimento di cui all'art. 49 del CCNL 14/7/1997. In tale sede e nei limiti delle somme già destinate a tale specifica finalità, viene altresì verificata la possibilità di stabilire limiti e condizioni per una maggiorazione delle indennità previste dalla richiamata disciplina, finalizzata esclusivamente a salvaguardare la retribuzione in godimento dei dipendenti trasferiti.

152 Art. 48 CCNL RAI 14/7/1997, integrato dall'art. 67 CCNL 19/12/2001 (Trattamento di trasferta): 1. Per le missioni fuori del Comune sede di ufficio il trattamento di missione del personale non dirigente è il seguente: a) rimborso a pie' di lista delle spese effettive di viaggio e trasporto, ivi comprese quelle per supplementi e/o per servizi obbligatori, con il mezzo più idoneo al miglior espletamento della missione (aereo per missioni in Italia e all'estero, treno in prima classe, vagoni letto, altri mezzi pubblici disponibili). L'uso del taxi è consentito nelle aree urbane e limitrofe per i trasferimenti da e per porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e di altri mezzi pubblici e nei casi di svolgimento di attività di rappresentanza. Previa autorizzazione del dirigente della struttura organizzativa, è consentito il noleggio di una autovettura, senza autista, di media cilindrata per spostamenti in missione ove sia mancante o disagiata la possibilità di utilizzare mezzi pubblici. Nel caso di autorizzazione all'uso di auto propria, verrà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tabelle ACI riferite ad una percorrenza annua di 20.000 Km. e ad un'auto di media cilindrata; b) rimborso delle spese di vitto, nel limite di lire 110.000 giornaliere e di lire 60.000 per ogni singolo pasto. Tale misura è rivalutata ogni anno sulla base degli indici ISTAT relativi al costo della vita; c) rimborso a pie' di lista delle spese di alloggio, nel limite dell'albergo di prima categoria od equiparati, compresa la 1° colazione. In casi particolari (alberghi sedi di congresso, limitata disponibilità, facilitazioni tariffarie) sono rico-

nosciute le spese effettivamente sostenute per l'alloggio. Il pernottamento è riconosciuto anche in località diverse da quelle di missione, purché giustificato da esigenze logistiche; d) per missioni, di durata non inferiore alle otto ore e fino a ventiquattro ore, è corrisposta una diaria di L. 100.000 per il personale della 1 area e di L. 80.000 per il restante. Per le missioni all'estero, per ogni giornata o frazione di giornata, compete l'indennità giornaliera spettante per le missioni in Italia aumentata del 50%. La diaria è ridotta di un terzo qualora il personale in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto; e) rimborso delle spese di assicurazione sulla vita per viaggi aerei per un massimale pari a 10 volte la retribuzione base annua lorda. 2. In caso di trasferta di durata superiore a 30 giorni consecutivi, il trattamento spettante per i giorni successivi è pari all'80% dell'importo di cui alla precedente lettera d) del comma 1.3. È in facoltà dell'ente concordare direttamente con il personale inviato in missione, per periodi superiori a 30 giorni, per formazione ed aggiornamento una diaria in misura non superiore a quella prevista dai precedenti commi 1 e 2 e non inferiore al 60 per cento della medesima. 4. Al personale non dirigente, assegnato per esigenze di servizio presso organismi nazionali ed internazionali che operano nel campo dell'aviazione civile e della ricerca anche con sede fuori del territorio nazionale, spetta per l'intero periodo dell'assegnazione il rimborso delle spese di alloggio oltre ad una indennità di trasferta da L. 40.000 a L. 100.000 giornaliere per il personale della 1 area e da L. 40.000 a L. 80.000 per il restante, da concordarsi direttamente con il dipendente interessato. Durante tale periodo il dipendente conserva l'intero trattamento economico base ed accessorio in godimento all'atto dell'assegnazione. 5. L'ente provvede alla copertura assicurativa di cui all'art. 6 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395, successive modificazioni ed integrazioni, secondo criteri e modalità da definirsi di intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. 6. Il trattamento di missione di cui ai precedenti commi 1 e 2 si applica alle missioni iniziate successivamente all'entrata in vigore del presente accordo. 7. Per le attività espletate nell'ambito del Comune sede di ufficio o di abituale dimora o residenza resta confermato il rimborso delle spese di viaggio e trasporto, di cui al comma 1, nonché quello per il buono pasto.

153 Art. 49 CCNL RAI del 14/7/1997 ART. 49 (Trattamento economico di trasferimento): 1. Il dipendente trasferito d'ufficio ha diritto al seguente trattamento: a) rimborso delle spese cui va incontro per sé e la famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché la spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo di due anni, oltre ad una indennità una-tantum pari a quattro o due mensilità della retribuzione base, rispettivamente, per il dipendente con carichi di famiglia o senza. 2. Il trasferimento a domanda non comporta la corresponsione delle somme previste dal precedente comma 1. 3. Il trattamento economico di trasferimento di cui al precedente comma 1 si applica ai trasferimenti aventi decorrenza 1 gennaio 1997.

154 Art. 27, comma 4, CCNL 19/2/2007 (Effetti dei nuovi stipendi): Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 26, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

155 Art. 20, comma 9, CCNL RAI 14.7.1997 (Ferie): Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre. È consentito altresì al dipendente di fruire di mezza giornate di ferie.

156 Art. 24, CCNL 19/12/2001 (Assenze per malattia): 1. L'art. 24 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente, è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi: a) "5 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 fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione. b) "5 ter La disciplina di cui al comma 5bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al D.Lgs. n. 834 del 1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della Azienda sanitaria locale." 27 c) "5 quater Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'ENAC favorisce un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati." 2. La lett. a), del comma 6, dell'art. 24 CCNL RAI del 14/7/97 è sostituita come segue: "a) l'intera retribuzione fissa mensile, relativa alle voci retributive indicate dalla lettera a) alla lettera i) nell'art. 61, comma 1 del presente contratto" 3. Il comma 8, dell'art. 24 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente è sostituito dal seguente: "11. L'ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali."

157 Art. 39, CCNL RAI 14/7/1997 (Tutela legale e assicurazioni): 1. La difesa del personale convenuto in giudizio in sede amministrativa, civile o penale, per fatti e cause di servizio è assunta a carico dell'ente. 2. Sono altresì a carico dell'ente le spese sostenute da personale, purché opportunamente documentate e provate nel loro nesso di consequenzialità con il procedimento. 3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 si applicano al personale anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro con l'ente, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso. 4. Nel caso di dolo o colpa grave accertata con sentenza passata in giudicato l'ente, con proprio provvedimento, provvederà al recupero delle spese sostenute nel giudizio. 5. In sede di rinnovo contrattuale verranno definite le modalità per una integrazione delle disposizioni sopra riportate con apposita polizza assicurativa.

158 Art. 68 CCNL 19/12/2001 (Copertura assicurativa): 1. L'ENAC assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 55, che operino in condizioni di autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, esposti a detto rischio in funzione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione di fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nel bilancio, nel rispetto delle effettive capacità di spesa. 2. L'ENAC stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti 76 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 danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto. 4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'ente 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. 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. Art. 79, CCNL 19/12/2001

(Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione): 1. Il comma 5 dell'art. 79 del CCNL 14/07/1997 delle specifiche tipologie professionali è sostituito dal seguente: "5. L'ENAC assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei professionisti esposti a detto rischio in funzione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione di fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. La disciplina del presente comma decorre dalla data di efficacia dei nuovi contratti di assicurazione stipulati dall'ente; sino a tale data, si conferma la efficacia della previgente disciplina." 2. L'art. 79 del CCNL 14/07/1997 delle specifiche tipologie professionali è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi: "6. Il professionista che, ove si apra il procedimento di cui al successivo comma 7, risolve il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato. 7. Il professionista consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'ENAC la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio. 8. Il rinvio a giudizio del professionista per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il professionista avrà diritto alla conservazione del posto con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, 84 comunque, dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dall'art. 89, del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente".

159 Art. 6, CCNL integrativo 30/5/2007 (Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale): 1. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui all'art. 79, comma 5 del CCNL RAI del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali del 14/7/1997, così come sostituito dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001, l'ente può associarsi in convenzione con altri enti ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente. 2. La società di assicurazione sarà scelta con apposita gara, anche attraverso l'indizione di una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dal CCNL, che dovrà prevedere comunque la possibilità per il professionista di ampliare la copertura assicurativa con versamento di una quota individuale. 3. Il presente articolo integra l'art. 79 del CCNL 14/7/1997, come modificato dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001.

160 Art. 96, CCNL 19/12/2001 (Recesso consensuale): 1. L'ente può proporre al personale dell'area tecnico-amministrativa, dell'area operativa, nonché ai professionisti delle due qualifiche professionali la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; analoga proposta può essere formulata dal personale interessato. 100 2. Ai fini di cui al comma 1, l'ente, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità del seguente trattamento economico: stipendio tabellare e indennità integrativa speciale. 3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui sono correlate sostanziali modificazioni nella produzione e nella erogazione dei servizi istituzionali con documentate esigenze di nuove professionalità; in nessun caso l'ente può formulare proposte di recesso consensuale genericamente rivolte a tutto il personale interessato. 4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 11 comma 1.

161 Art. 69, comma 1, lett. g) CCNL 19/12/2001 (Benefici di natura assistenziale e sociale): 1. L'ENAC disciplina, in sede di contrattazione integrativa, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti: a) sussidi; b) borse di studio; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) prestiti; e) libri scolastici; f) polizza sanitaria; g) mutui edilizi. 2. L'onere complessivo a carico del bilancio dell'ente per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto f) del comma 1, non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

162 Art. 6, CCNL 18/3/2010 (Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale): Le risorse del fondo di cui all'art. 19 del CCNL del 30 novembre 2009 relative al personale appartenente ai professionisti della seconda qualifica professionale, sono incrementate, con decorrenza dal 1 gennaio 2009, di un importo pari allo 0,4% del monte salari dell'anno 2007.

163 Art. 64, comma 1, lett. b), CCNL 12/4/2011 (Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari): Fermo restando il trattamento economico complessivo in godimento del personale già di ruolo nel DigitPA, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, la struttura della retribuzione dei dipendenti dell'ente medesimo è così articolata: a) stipendio tabellare, ivi compresa la fascia economica superiore, ove conseguita per effetto di sviluppi economici di cui all'art. 20; b) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 71 e alla Tabella F;

164 Art. 69, comma 2, CCNL 12/4/2011 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività): Il Fondo è altresì alimentato dalle seguenti risorse: - le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale; - le risorse derivante dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997; - una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione, secondo quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti; - gli importi relativi all'indennità di qualificazione professionale del personale cessato al servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni; - risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità in godimento del personale comunque cessato dal servizio; per l'anno in cui avviene la cessazione del servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo accantonato confluisce in via permanente nel fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno. - dalla data di cessazione dal servizio di qualsiasi titoli o di passaggio di categoria del dipendente, le risorse derivanti dalla riassegnazione al fondo del differenziale tra il livello retributivo posseduto alla data di entrata in vigore del presente CCNL e quello, eventualmente, acquisito successivamente per effetto della progressione economica.

165 Art. 69, comma 3, CCNL 12/4/2011 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività): Fermo restando le disposizioni legislative vigenti in materia di trattamento economico accessorio ed in relazione a quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 177 del 2009, confluiscono nel Fondo di cui al presente articolo i proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento. Tali risorse sono utilizzate a titolo di compenso incentivante al fine di premiare l'apporto individuale e collettivo dei dipendenti.

166 Art. 65 comma 1, CCNL 12/4/2011 (Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio): Al personale di ruolo in servizio presso l'ente al 31/12/2009, è conservato a titolo di retribuzione individuale di anzianità il valore degli aumenti periodici di anzianità biennali eventualmente maturati fino alla

data di sottoscrizione del presente CCNL, in applicazione della previgente disciplina sul trattamento economico, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento maturati alla stessa data. Da tale data gli stessi aumenti cessano di essere corrisposti.

167 Art. 71, CCNL 12/4/2011 (Istituzione e disciplina dell'indennità di qualificazione professionale): 1. Allo scopo di incentivare e riconoscere l'elevata professionalità dei dipendenti di DigitPA, nonché valorizzare le prestazioni individuali e collettive degli stessi, viene istituita l'indennità qualificazione professionale per il personale destinatario del presente CCNL. 2. L'indennità DigitPA ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità nelle misure indicate nell'allegata Tabella F, a titolo di trattamento accessorio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 1 (Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio). 3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, l'indennità di qualificazione professionale è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4. Resta ferma per il personale di cui all'art. 65 la salvaguardia sulle modalità di determinazione del trattamento di fine rapporto, ai sensi delle previgenti discipline. 4. A copertura dell'onere derivante dal comma 3, un importo pari al 6,91% dell'ammontare delle indennità di qualificazione professionale annualmente corrisposte al personale che risulterà destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto stabilita nel CCNQ del 29 luglio 1999, è posto annualmente a carico del fondo di cui all'art. 69 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività).

168 Art. 25, commi 1 - 5, CCNL 12.04.2011 (Orario di lavoro): L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e di 38 ore settimanali, secondo la disciplina vigente alla data di entrata in vigore del presente CCNL. In particolare non viene modificato il regime orario del personale che già svolgeva un orario settimanale di 38 ore. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e dall'art. 6 del D.L. 28/03/1997 convertito dalla L. 140/97, l'orario di lavoro, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che prestino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici, che vengono stabilite in contrattazione integrativa ai sensi del comma 3. 5. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata all'orario di lavoro della giornata di assenza.

169 Art. 37, comma 7, lett. a) CCNL 12.4.2011 (Assenze per malattia): Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente: a) Per i primi 9 mesi del periodo di assenza per malattia è corrisposta l'intera retribuzione fissa mensile. Nell'ambito di tale periodo per i primi dieci giorni di assenza è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale, ivi compreso quello di cui all'art. 65 (Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio), con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché ogni altro trattamento accessorio. In caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital, e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete l'intera retribuzione fissa mensile comprensiva del trattamento accessorio ove spettante. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.

170 Art. 67, CCNL 14/02/2001 (Struttura della retribuzione): 1. La struttura della retribuzione del personale del CNEL ricompreso nelle categorie A, B e C si compone delle seguenti voci: a) stipendio tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'area di appartenenza nell'ambito del sistema classificatorio; b) posizione economica di sviluppo, come prevista dall'art. 53; c) indennità di amministrazione corrisposta secondo la disciplina dell'art. 69; d) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale; e) indennità integrativa speciale; f) compensi per lavoro straordinario; g) compensi incentivanti ed altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto. 2. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni. È altresì corrisposta la tredicesima mensilità.

171 Art. 71, comma 2, CCNL 14/2/2001 (Fondo unico): In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno del personale in servizio, con particolare riferimento a quello incaricato delle posizioni organizzative, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche, il CNEL, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1999, valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente comma sono destinate anche al finanziamento della indennità di posizione di cui all'art. 54 nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 72, comma 2, lett. d.

172 Art. 5, comma 2, CCNL 4/12/2001 (Integrazione del Fondo unico di amministrazione): Il CNEL può destinare risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia 7 ed economicità per un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 del personale esclusa la quota relativa alla dirigenza. Dette risorse sono utilizzabili a condizione che, in sede di contrattazione integrativa, venga verificata la sussistenza delle necessarie corrispondenti disponibilità nel bilancio.

173 Art. 39, comma 2, lett. b), CCNL 18/7/2006 (Integrazione della disciplina relativa al fondo unico di amministrazione): Ad integrazione delle risorse che alimentano il fondo unico ai sensi dell'art. 71 del CCNL del 14/2/2001 e dell'art. 5 del CCNL 4/12/2001, sono previste le seguenti ulteriori risorse: a) 10% delle risorse del fondo per lo straordinario di cui all'art. 70 del CCNL del 14/2/2001; le predette risorse sono prelevate una sola volta, in via definitiva, dal fondo per lo straordinario, riducendone stabilmente le disponibilità; b) risorse del fondo per lo straordinario non utilizzate per effetto dell'applicazione dell'art. 22, comma 3 (compensi per lavoro straordinario non più corrisposti ai titolari di posizione organizzativa) accertate a consuntivo; tali risorse sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 7; qualora non sia possibile l'utilizzo per tale finalità, sono utilizzate secondo la disciplina generale di cui all'art. 72 del CCNL del 14/2/2001.

174 Art. 35, comma 3, CCNL 18/7/2006 (Stipendio tabellare): A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

175 Art. 14, comma 3, CCNL 18/11/2008 (Effetti dei nuovi stipendi): Resta confermato quanto previsto dal comma 3, dell'art. 36 (effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del 18 luglio 2006.

176 Art. 3, CCNQ 13 luglio 2016 (Comparto delle funzioni centrali): 1. Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali, comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e quello in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7

e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, dipendente da: I. (Ministeri, Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti e Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL; Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA; Agenzia Nazionale per i Giovani; Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro - ANPAL; Agenzia per la Coesione Territoriale; Agenzia per la Cooperazione e lo sviluppo; Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane ICE; Agenzia per l'Italia digitale - AGID; Ispettorato Nazionale del Lavoro; altre Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300; Centro interforze studi applicazioni militari - CISAM; Centro di supporto e sperimentazione navale - CSSN); II. (Agenzia delle Entrate; Agenzia delle Dogane e dei Monopoli); III. (Accademia nazionale dei Lincei; Aero Club d'Italia; Agenzia per le erogazioni in agricoltura - AGEA; Automobile Club d'Italia - ACI; Club Alpino Italiano - CAI; Consorzio dell'Adda; Consorzio dell'Oglio; Consorzio del Ticino; Enti Parco nazionali; Ente per lo sviluppo dell'irrigazione e la trasformazione fondiaria in Puglia Lucania ed Irpinia; Ente strumentale della Croce Rossa Italiana; Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - INAIL; Istituto nazionale di previdenza sociale - INPS; Lega italiana per la lotta contro i tumori; Lega navale italiana; Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali; ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato); IV. (Ente nazionale aviazione civile - ENAC; Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie; Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo - ANSV).

177 Art. 7, comma 5, D.L. n. 78/2010 (Soppressione ed incorporazione di enti ed organismi pubblici; riduzione dei contributi a favore di enti): Le dotazioni organiche dell'Inps e dell'Inail sono incrementate di un numero pari alle unità di personale di ruolo trasferite in servizio presso gli enti soppressi. In attesa della definizione dei comparti di contrattazione in applicazione dell'articolo 40, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al personale transitato dall'Ispeps continua ad applicarsi il trattamento giuridico ed economico previsto dalla contrattazione collettiva del comparto ricerca e dell'area VII. Nell'ambito del nuovo comparto di contrattazione di riferimento per gli enti pubblici non economici da definire in applicazione del menzionato articolo 40, comma 2, può essere prevista un'apposita sezione contrattuale per le professionalità impiegate in attività di ricerca scientifica e tecnologica. Per i restanti rapporti di lavoro, l'INPS e l'INAIL subentrano nella titolarità dei relativi rapporti. 5-bis. Nelle more dell'effettiva costituzione del polo della salute e della sicurezza dei lavoratori, il direttore generale di cui all'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 2002, n. 303, rimane in carica fino al completamento delle iniziative correlate alla fase transitoria, e comunque non oltre il 31 dicembre 2011, per consentire l'ordinato trasferimento di cui al comma 4. Ai predetti fini, per l'esercizio delle funzioni di ricerca di cui all'articolo 9, comma 6, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, a valere sui posti della consistenza organica trasferita ai sensi del comma 4, può essere affidato un incarico di livello dirigenziale generale ad un soggetto in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 303 del 2002, anche in deroga alle percentuali di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

178 Art. 19, D.Lgs. n. 218/2016 (Disposizioni transitorie e finali): 1. Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, gli Enti adeguano i propri statuti ed i propri regolamenti alle disposizioni in esso contenute. 2. In caso di mancato rispetto del termine di cui al comma 1, il Ministero vigilante assegna all'ente pubblico di ricerca un termine di tre mesi per adottare le modifiche statutarie; decorso inutilmente tale termine, il Ministro vigilante costituisce, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una commissione composta da tre membri, compreso il presidente, in possesso di adeguata professionalità, con il compito di attuare le necessarie modifiche statutarie. 3. Gli organi di governo e di controllo degli Enti rimangono in carica fino alla scadenza naturale del loro mandato. 4. Gli articoli 2, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 e 17 si applicano all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni su Lavoro e le malattie professionali - INAIL limitatamente al personale e alle funzioni di ricerca trasferite ai sensi dell'articolo 7, commi 1, 4, e 5 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 nonché all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro - ANPAL, limitatamente al personale ed alle funzioni di ricerca trasferite ai sensi dell'articolo 4, comma 9, del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150. 5. Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca promuove e sostiene l'incremento qualitativo dell'attività scientifica degli Enti vigilati, nonché il finanziamento premiale dei Piani triennali di attività e di specifici programmi e progetti, anche congiunti, proposti dagli enti. A tal fine, in via sperimentale si provvede per l'esercizio 2017 con lo stanziamento di 68 milioni di euro mediante corrispondente riduzione delle risorse di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204. L'assegnazione agli enti delle risorse di cui al presente comma è definita con decreto del Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca che ne fissa altresì criteri, modalità e termini.

179 Art. 1, comma 9, L. 28 dicembre 2015, n. 208: Al fine di evitare un pregiudizio alla continuità dell'azione amministrativa, ai dipendenti dell'Amministrazione economico-finanziaria, ivi incluse le Agenzie fiscali, cui sono state affidate le mansioni della terza area sulla base dei contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato stipulati in esito al superamento di concorsi banditi in applicazione del contratto collettivo nazionale di comparto del quadriennio 1998-2001, o del quadriennio 2002-2005, continua ad essere corrisposto, a titolo individuale e in via provvisoria, sino all'adozione di una specifica disciplina contrattuale, il relativo trattamento economico e gli stessi continuano ad esplicare le relative funzioni, nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato e delle vacanze di organico previste per le strutture interessate.



LINEE GUIDA PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019-2021 COMPARTO DELLE FUNZIONI CENTRALI

LE PROPOSTE DELLA CISL FP

Passo dopo passo una nuova conquista

1

Il rinnovo del CCNL delle Funzioni centrali dopo il lungo blocco contrattuale

L'importanza del CCNL delle funzioni centrali 2016 - 2018

Il negoziato per il rinnovo dei contratti della Pubblica amministrazione 2019 -2021 si svolge in un contesto politico ed economico complesso in cui non sono del tutto ancora chiare le linee di indirizzo e le politiche del Governo in materia di pubbliche amministrazioni e di lavoro pubblico.

Il CCNL vigente, sottoscritto in via definitiva il 12 Febbraio 2018, e relativo al triennio 2016-2018 ha messo fine al lungo blocco contrattuale e ha utilizzato le risorse disponibili per adeguare i tabellari, introducendo un elemento perequativo a beneficio dei lavoratori e delle lavoratrici con reddito più basso, al fine di assicurare a tutti, per il 2018, aumenti medi pari a 85 euro lordi mensili.

A Dicembre del 2017, quando la Cisl FP sottoscrisse la ipotesi di nuovo CCNL delle funzioni centrali, eravamo in pochi a sostenere il valore del nuovo contratto che si pone come argine ai rischi di determinazioni sul lavoro pubblico, effettuate dall'Autorità politica e dalle amministrazioni, sempre più unilaterali e che, attraverso i nuovi strumenti - confronto e organismo paritetico per l'innovazione - offre nuove forme partecipative e la possibilità di aver "voce in capitolo" sulle questioni relative all'organizzazione del lavoro e degli uffici, sottratte alla contrattazione dal D.Lgs 150/2009 ("legge Brunetta") e dalle norme successive.

Le risorse per il rinnovo 2019 - 2021

La legge di bilancio stanza per i rinnovi dei CCNL dei dipendenti dello Stato circa 4,3 miliardi di euro per l'intero triennio con un impegno, a regime (dal 2021), pari a 1,7 miliardi di euro annui. Nelle more della definizione dei nuovi contratti, la legge stessa ha stabilito che gli importi corrispondenti all'elemento perequativo continuino ad essere erogati, assicurando il finanziamento delle risorse occorrenti, fino alla stipula del nuovo CCNL, come anche da noi richiesto. La legge di bilancio prevede anche che, fino al rinnovo del CCNL 2019-2021 si dia luogo all'anticipazione prevista dall'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 (anticipazione a titolo di vacanza contrattuale) nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari, dello 0,42% dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019, e dello 0,7 % a decorrere dal 1° luglio 2019.

Le risorse stanziate corrispondono ad un incremento delle retribuzioni medie complessive del personale statale (che comprende anche, oltre al personale delle funzioni centrali anche quello del comparto istruzione, università e ricerca) pari all'1,3% per l'anno 2019, all'1,65% (1,3 per cento + 0,35 per cento) per l'anno 2020 e all'1,95 % (1,3 per cento + 0,35 per cento + 0,3 per cento) a decorrere dal 2021. Queste risorse, se fossero destinate interamente agli aumenti tabellari, produrrebbero aumenti pari – a regime – a poco più della metà di quelli effettuati con il CCNL 2016-2018 (corrispondenti a 85 euro medi lordi mensili).

Il negoziato per il rinnovo contrattuale relativo al triennio 2019-2021 deve, dunque, misurarsi con i vincoli imposti dalle limitate risorse disponibili, considerando anche l'esigenza di affrontare, contestualmente ai rinnovi, la partita della revisione dell'ordinamento professionale su cui sta lavorando la commissione paritetica sui sistemi di classificazione e di inquadramento del personale, istituita ai sensi dell'art. 12 del CCNL del comparto delle funzioni centrali.

L'esigenza di incrementare progressivamente le risorse destinate dalla contrattazione integrativa alle progressioni economiche orizzontali e ai trattamenti accessori correlati agli aumenti della produttività, in tutti gli enti e le amministrazioni del comparto delle funzioni centrali, rende quanto mai necessario disporre, per il triennio 2019-2021, di un ammontare di risorse almeno pari a quelle destinate ai rinnovi contrattuali 2016-2018 e di una ulteriore dotazione per la revisione e l'armonizzazione del sistema di classificazione ed inquadramento professionale.

Per questi motivi la Cisl FP continuerà a mobilitarsi, in tutte le sedi idonee, per determinare l'incremento progressivo delle risorse stanziate nel triennio e, a regime, per il rinnovo contrattuale 2019-2021.

2

Il contesto normativo di riferimento

Serve un clima nuovo

Le politiche applicate negli anni passati alla P.A. hanno avuto come scopo unico il contenimento dei costi mediate i blocchi contrattuali e la riduzione complessiva del numero dei dipendenti pubblici, in concomitanza con il significativo aumento dell'età media dei dipendenti del comparto delle funzioni centrali. Lo stato critico della gestione e manutenzione dei beni e dei servizi ed i problemi di manutenzione dei beni pubblici e del territorio, che sono sotto gli occhi di tutti, hanno ancora una volta messo in chiaro come i tagli lineari della spesa pubblica e i processi di esternalizzazione di attività, perseguiti negli ultimi venti anni, abbiano finito per determinare un generale impoverimento del livello di conoscenza e competenza delle pubbliche amministrazioni, della loro capacità di controllo ed una perdita progressiva della qualità e quantità di erogazione dell'offerta dei servizi.

Gli spazi per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione sono ancora ampi ma questo richiede un grande cambiamento organizzativo e i necessari investimenti di risorse, che può rivelarsi difficile nelle amministrazioni in cui si registra una grave carenza negli organici. Per i prossimi anni non c'è solo il problema di sostituire il personale in uscita con nuove assunzioni ma anche quello di accompagnare la necessaria evoluzione del lavoro pubblico, sia in termini di nuove professionalità specifiche richieste, sia puntando ad un massiccio piano di riqualificazione e aggiornamento professionale del personale già in servizio, per realizzare un lavoro pubblico in grado di migliorare la vita dei cittadini e l'attività delle imprese.

Per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione e migliorare il livello e la qualità dei servizi pubblici per cittadini ed imprese c'è bisogno, dunque, oltre che di nuovi investimenti finanziari, anche di un investimento politico, culturale e sociale in grado di valorizzare il ruolo che i dipendenti pubblici svolgono nell'adempimento delle proprie mansioni e delle proprie funzioni al servizio del Paese, superando quel clima di marcata ed ingiusta sfiducia dei cittadini nei confronti del lavoro pubblico, costruito sugli sbagli di pochi per rendere più digeribile la politica di riduzione generalizzata della spesa pubblica e dei tagli lineari adottata negli anni scorsi.

È necessario superare la "cultura dell'adempimento normativo", basata sul formalismo burocratico e sul controllo di legittimità degli atti, per orientare la P.A. verso una "cultura del servizio e del valore pubblico". Serve un clima nuovo: è necessario aumentare la produttività del lavoro e dei fattori impiegati; bisogna aggiornare i modelli organizzativi del lavoro.

In altre parole, occorre più collaborazione fra le amministrazioni ed il lavoro pubblico, attraverso un modello di relazioni sindacali che favorisca la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici al surplus ed al valore aggiunto prodotto dalle Pubbliche amministrazioni. Queste condizioni non possono essere realizzate dalle sole parti negoziali ma richiedono un quadro legislativo stabile che incentivi il merito e l'impegno dei dipendenti e che favorisca il superamento di un clima spesso persecutorio nei confronti del lavoro pubblico. Occorre un processo di cambiamento delle P.A. in grado di coniugare obiettivi e principi di legalità ed efficienza con quelli di efficacia dei risultati ed economicità dell'azione amministrativa, valorizzando, riqualificando e motivando il personale che presta servizio nella P.A.

Le richieste politiche e legislative

Per questi motivi, la Cisl Fp chiede all'autorità politica un impegno concreto, volto a superare le differenze normative, a livello di diritti e tutele, che ancora insistono fra il lavoro privato e quello pubblico, e a determinare le condizioni per un'iniziativa contrattuale coerente con le sfide sopra richiamate.

- 1. Prevedere nel triennio 2019 -2021 un incremento progressivo delle risorse stanziare per il rinnovo dei CCNL del lavoro pubblico, in modo da determinare, a regime, le condizioni necessarie per adeguare il potere di acquisto degli stipendi, per rivedere il sistema di finanziamento dei fondi dei singoli enti ed amministrazioni (fondo risorse decentrate, ex FUA) e per finanziare il nuovo sistema di inquadramento e classificazione del personale (ordinamento professionale).**

L'adeguamento dei fondi, infatti, resta fondamentale per realizzare le progressioni economiche all'interno delle aree e per erogare i trattamenti economici accessori correlati alla performance. I Fondi sono ormai "storicizzati" e hanno consistenze diverse fra le varie amministrazioni degli ex tre comparti (Agenzie, Epne e Ministeri). *Questa diversa consistenza produce disparità di trattamento ed iniquità derivanti dal fatto che in alcune amministrazioni pubbliche la carenza di fondi non consente di effettuare le progressioni da moltissimi anni, mentre in altre nel corso di un triennio si è riusciti a riqualificare e ad effettuare almeno un passaggio di posizione all'insieme del personale.*

- 2. Modificare l'art. 23, D.Lgs n. 75/2017, che prevede che dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale non possa superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**

Nonostante le novità positive contenute nelle norme recentemente approvate offrano una prima, parziale, soluzione al problema, prevedendo che le risorse destinate dai CCNL ai fondi di amministrazione non concorrano alla determinazione del tetto, il limite legislativo determina l'impossibilità, per le amministrazioni più virtuose, per quelle interessate a processi di riorganizzazione e per quelle destinatarie di leggi speciali (es. D.Lgs 350/03, art. 1, comma 165) di incrementare la parte variabile del fondo con risorse proprie. Se si vuole incrementare la componente del salario accessorio collegata alla produttività e se vogliamo dare la possibilità alle amministrazioni pubbliche di valorizzare la professionalità del personale in servizio, che attualmente si fa carico delle enormi carenze di organico o di organici ridotti progressivamente negli anni, i fondi devono poter essere incrementati in modo adeguato, anche sulla base di quanto definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale (es. si potrebbe prevedere l'esclusione dal tetto delle risorse eventualmente destinate dalla contrattazione stessa alle misure di welfare integrativo, a finalità assistenziali a favore del personale, delle risorse riferite alla quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del del 6 luglio 2011, n° 98 e della quota dei risparmi conseguiti dagli enti e dalle amministrazioni in attuazione di specifiche disposizioni della contrattazione collettiva integrativa o definiti in sede di confronto sindacale).

- 3. Accompagnare i piani di assunzione e reclutamento delle amministrazioni con misure e processi che valorizzino il personale già in servizio, favorendo il ricambio generazionale e la trasmissione di esperienze e competenze fra il personale più anziano e quello più giovane.**

Per quanto riguarda le assunzioni di nuovo personale occorrerebbe anche sperimentare nuovi modelli di reclutamento, già ampiamente rodati in alcune realtà (ad esempio nell'Agenzia delle Entrate dove è stata prevista una fase di tirocinio teorico-pratico retribuito cui si è ammessi a seguito del superamento di procedure selettive). I nuovi fabbisogni organizzativi e del capitale umano richiedono di aggiornare e non di disperdere competenze acquisite e le esperienze maturate all'interno delle amministrazioni.

- 4. Prevedere specifiche norme legislative finalizzate a determinare procedure di assunzione e reclutamento che valorizzino le competenze e le esperienze del personale già in servizio, ai fini delle progressioni verticali fra le aree, aumentando la possibilità per le amministrazioni di utilizzare una quota ampia entro la quale – con riferimento alle facoltà assunzionali - le amministrazioni stesse devono procedere al reclutamento attraverso procedure selettive riservate al personale di ruolo.**

Bisognerebbe quindi indicare una percentuale minima obbligatoria per le nuove assunzioni riservata al personale interno, prevedendo che le pubbliche amministrazioni provvedano ad effettuare una mappatura delle competenze esistenti che consenta di conoscere - prima di procedere all'assunzione di nuovo personale con accesso dall'esterno - se nell'area/categoria di inquadramento inferiore vi sia personale in servizio, afferente al medesimo settore professionale/merceologico, per poter procedere con procedura selettiva mirata, in luogo della procedura concorsuale. Tale proposta che offre nuove possibilità di progressione fra le aree, ripristina per i lavoratori e le lavoratrici il diritto allo sviluppo di carriera, contribuendo anche a sbloccare le opportunità di valorizzazione e progressione all'interno delle aree. Più in generale vanno maggiormente valorizzate le esperienze professionali e le conoscenze acquisite, anche mediante l'utilizzo di strumenti finalizzati al riconoscimento formale delle competenze acquisite, trasformando le esperienze professionali, i percorsi formativi e i meriti qualitativi in crediti accademici (ad esempio tramite la creazione di un istituto che ne attesti la valenza legale, ai fini delle attività lavorative, quale potrebbe essere una Scuola della P.A.).

- 5. Avviare un piano generale di formazione per i dipendenti pubblici.**

Gli ultimi dieci anni sono stati caratterizzati da una significativa riduzione degli investimenti destinati alla formazione dei pubblici dipendenti con una progressiva riduzione del livello di professionalità. Al contempo, le continue innovazioni normative comunitarie e nazionali ed i processi di digitalizzazione necessitano di un continuo aggiornamento per prevenire l'obsolescenza delle competenze. È pertanto necessario trovare nuove risorse da destinare alla formazione e all'aggiornamento professionale dei dipendenti pubblici, ad esempio in alcune aree specifiche quali quelle degli appalti pubblici e delle concessioni, in materia di anticorruzione, la valorizzazione dei beni culturali e ambientali, ecc..

- 6. Estendere anche ai settori pubblici il regime delle agevolazioni fiscali che si applica al settore privato sui premi di produttività erogati tramite i contratti collettivi integrativi, così come i benefici per l'utilizzo e lo sviluppo del welfare contrattuale.**

Ciò non solo per incentivare la crescita della performance individuale e l'apporto dei dipendenti pubblici alla performance organizzativa ma anche per valorizzare un più efficace collegamento fra la retribuzione accessoria ed il miglioramento dei servizi a beneficio dei cittadini e delle imprese.

- 7. Armonizzare la disciplina sulle visite fiscali, equiparando le norme previste per i lavoratori pubblici a quelle applicate ai lavoratori privati e rimuovere l'ingiusta decurtazione dell'indennità di amministrazione e di tutti i trattamenti accessori, prevista dal D.Lgs n. 150/2009 in caso di malattia.**

Le assenze ingiustificate vanno contrastate con tolleranza zero ma la presunzione che la malattia corrisponda necessariamente sempre ad un abuso è inaccettabile ed alimenta odiosi pregiudizi nei confronti del mondo del lavoro pubblico.

2

II CCNL 2019 - 2021

La cornice contrattuale

Stante la riduzione del numero dei comparti contrattuali, nel CCNL delle Funzioni Centrali, definitivamente sottoscritto il 12/02/2018, sono confluiti i contratti collettivi nazionali precedentemente applicati nei Ministeri, nelle Agenzie Fiscali, negli Enti Pubblici non Economici, in Cnel, in ENAC e in Agid.

In sede di rinnovo, nell'ottica di estendere quanto più possibile le condizioni di maggior favore in precedenza assicurate grazie all'applicazione degli istituti di carattere normativo presenti nei diversi contratti confluenti, è stata definita una cornice regolamentare unica per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio presso tutti gli enti e tutte le amministrazioni che fanno capo al nuovo comparto delle Funzioni Centrali.

Il reiterato blocco dei rinnovi contrattuali e, quindi, l'esigenza di destinare l'intero ammontare delle risorse disponibili all'incremento dei tabellari, fermi ai livelli del 2009, non ha invece permesso di ampliare l'ambito di applicazione degli istituti normo-economici più favorevoli. Detto ampliamento avrebbe infatti generato costi contrattuali da finanziare attraverso l'utilizzo di parte delle risorse stanziare per gli adeguamenti retributivi.

Per la stessa ragione e tenendo conto dell'esigenza di non pregiudicare la sollecita conclusione del confronto sul rinnovo contrattuale, si è altresì deciso di tenere transitoriamente separati i diversi sistemi di classificazione vigenti e di affidare ad una specifica Commissione Paritetica il compito di formulare alle parti negoziali proposte organiche sulla necessaria rivisitazione degli ordinamenti professionali.

Gli obiettivi del nuovo contratto

Aviato, con il CCNL 2016-2018, il percorso di armonizzazione delle disposizioni contrattuali previgenti, si tratta ora, sfruttando la prossima tornata contrattuale, di consolidare e sviluppare i risultati che con la stipula del primo contratto delle Funzioni Centrali è stato possibile conseguire, con l'obiettivo di produrre, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori interessati, un miglioramento dei trattamenti economici e normativi e delle condizioni di lavoro. In particolare, appare necessario operare nella direzione di:

- **Ampliare la sfera dei diritti e delle tutele mediante una rivisitazione degli istituti del rapporto di lavoro, verificando la possibilità di applicare pienamente il D.Lgs 66/03** e le deroghe ivi previste, ad es. in tema orario di lavoro, di pausa, di ferie, di turnazioni, di riduzione dell'orario, di conciliazione vita-lavoro. Così come occorre valutare gli ulteriori ambiti di miglioramento possibili delle tutele legate ai congedi, permessi e alla loro cumulabilità e fruibilità, in particolare di fronte a situazioni connesse a situazioni di disagio delle persone con disabilità o ad esigenze di cura familiare.
- **Restituire certezza delle regole e trasparenza sui procedimenti di stipula e sulla certificazione dei contratti integrativi** in modo da limitare la discrezionalità delle istituzioni e degli organi deputati al controllo

- e superare lo sfasamento temporale fra l'anno di erogazione delle risorse dei fondi e quello di effettuazione delle prestazioni;
- Promuovere **politiche attive del lavoro**, volte a rafforzare e rilanciare la formazione e l'aggiornamento professionale, per il potenziamento e la valorizzazione delle competenze del personale in tutte le amministrazioni e gli enti;
- Introdurre linee guida omogenee che consentano di **disciplinare il lavoro svolto in modalità più flessibili dal punto di vista dello svolgimento fisico** (anche lontano dall'ufficio/sede di lavoro) **ed orario, come il telelavoro e lo smart working (lavoro agile)** che deve trovare una piena ed organica disciplina all'interno delle amministrazioni, attraverso regolamentazioni ed applicazioni condivise e definite in sede di Organismo paritetico per l'innovazione.

Il sistema delle relazioni sindacali

Dopo l'istituzione, con il CCNL 2016-2018 delle nuove forme partecipative (Confronto e Organismo paritetico per l'innovazione) contenute nell'impianto del sistema di relazioni sindacali dei nuovi contratti del lavoro pubblico, occorre proseguire l'opera di graduale ripristino degli spazi di condivisione e di confronto (di cui si può e si deve migliorare e specificare meglio procedure e tempistiche), che la legislazione attuale ha sottratto alla contrattazione, declinando in modo adeguato nelle amministrazioni forme, strumenti e contenuti utili a governare, in modo virtuoso, processi di riordino dell'organizzazione del lavoro e dei servizi sempre più frequenti, che vedono molto spesso le controparti stesse richiedere e ricercare il confronto con RSU e Organizzazioni Sindacali.

Il nostro obiettivo resta quello di recuperare “voce in capitolo” su tutti quegli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro e degli uffici, che determinano un impatto sulla vita dei lavoratori e delle lavoratrici, sui carichi e sullo svolgimento del rapporto di lavoro, sul trattamento economico.

Tenendo conto delle esperienze in questi mesi sviluppatesi all'interno dei singoli enti e delle singole amministrazioni e con l'obiettivo di rendere ancor più incisivo il ruolo delle OO.SS. territoriali e delle RSU neo-elette, **è necessario rafforzare ulteriormente il sistema delle relazioni sindacali definito con il CCNL 2016-2018.**

L'informazione deve essere accompagnata dalla produzione e trasmissione di tutta la documentazione idonea ai processi negoziali e di confronto, in particolare per quanto attiene alle complessità che attengono ai procedimenti di stipula e di certificazione degli accordi e dell'utilizzo dei fondi. In particolare, il riconoscimento dell'informazione, come condizione preliminare e preventiva all'esercizio del confronto e della contrattazione, sia a livello nazionale che decentrato (territoriale e di posto di lavoro/sede di RSU) deve trovare modalità di attuazione idonee a garantire una reale trasmissione alle OO.SS. dei contenuti utili alla discussione.

Ciò significa richiamare gli obblighi in materia di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013, prevedendo strumenti come la Pubblicazione obbligatoria, l'Accesso generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nonché l'Accesso civico e l'accesso agli atti.

La contrattazione integrativa deve essere la leva indispensabile per gestire le risorse umane e porre in essere politiche d'incentivazione della performance organizzativa ed individuale, collegando gli obiettivi di miglioramento dei servizi con la gestione delle risorse umane, in termini di aumento della produttività e riconoscimento della professionalità e del merito.

Va garantita in tutte le amministrazioni la contrattazione di sede/posto di lavoro prevista dal CCNL 2016-2018 relativa alla quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa e vanno rafforzate progressivamente materie ed istituti contrattabili a livello di sede/posto di lavoro.

Nel caso in cui, a livello di contrattazione integrativa decentrata di posto di lavoro/sede di RSU non si raggiunga l'accordo con l'amministrazione sulle materie oggetto di contrattazione integrativa entro 30 giorni, vanno previste modalità di raffreddamento del conflitto che riconducano la trattativa al livello superiore.

Avere “voce in capitolo” significa poter contribuire – insieme alle amministrazioni – alla fissazione degli obiettivi di miglioramento della produttività e della qualità del lavoro. **In tale contesto è a nostro avviso necessario chiarire che alcune materie, come la definizione dei fabbisogni di personale e le materie attinenti ai processi di riorganizzazione, compresa la definizione dei relativi regolamenti devono costituire oggetto di partecipazione in sede di confronto.** Sempre in materia di confronto, potrebbe rivelarsi utile l'introduzione di meccanismi che consentano alle OO.SS., anche a livello decentrato, di richiedere l'apertura di specifici tavoli sulle materie oggetto di confronto nazionale, secondo quanto previsto dal CCNL 2016-2018. Questo, anche al fine di consentire ai soggetti sindacali di formulare, proposte innovative sulle materie rimesse a tale livello di relazione e scongiurare il rischio di una mancata apertura dei tavoli che si potrebbe sempre determinare, in caso di inerzia delle controparti pubbliche nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi.

Per quanto riguarda l'Organismo paritetico sarebbe opportuno favorire l'adozione di linee guida per la sua regolamentazione, che ad esempio ne disciplinino il funzionamento in caso di disaccordo tra i componenti e la possibilità di “lasciar traccia dei pronunciamenti o dei diversi punti di vista emersi in corso di discussione”, ferme restando le prerogative dell'amministrazione sulle materie oggetto di discussione.

Sugli aspetti inerenti la riorganizzazione degli uffici, l'applicazione delle forme di lavoro flessibile come il lavoro agile e l'adeguamento a livello di posto di lavoro dei criteri generali per l'attivazione di piani o dei servizi di welfare integrativo, che sono materie oggetto dell'Organismo paritetico per l'innovazione, **occorre favorire – secondo le modalità definite a livello nazionale – il coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali e delle RSU anche a livello di sede/posto di lavoro, prevedendo “finestre di analisi e confronto”, tenuto conto della complessità di alcune amministrazioni e della loro articolazione sul territorio.**

In ultimo il sistema di relazioni sindacali dovrà prevedere che la partecipazione dei rappresentanti sindacali alle trattative negoziali o in sede di confronto sindacale su convocazione dell'amministrazione, a livello nazionale o decentrato, sia considerata, comunque, come attività di lavoro (servizio) a tutti gli effetti.

La parte normativa

La scelta del CCNL vigente, al fine di evitare oneri aggiuntivi che sarebbero andati a ridurre le disponibilità delle risorse destinate agli aumenti contrattuali tabellari, è stata quella, nel caso di differenti livelli indennitari o di condizioni di utilizzo del lavoro (es. maggiorazioni orarie, limiti di turno, ecc.) di mantenere le previgenti disposizioni dei CCNL dei comparti di provenienza, fino alla definizione, in materia, dei nuovi contratti collettivi nazionali integrativi. Occorre ora completare il processo di armonizzazione normativa avviato con il CCNL 2016-2018, determinando, ove possibile, il livello minimo di tutela degli istituti normo-economici più favorevole fra quello dei vecchi comparti confluenti.

Vanno migliorate le tutele relative alle assenze, ai permessi e ai congedi, rivendicando la loro parziale fruibilità nella stessa giornata nei casi di maggiore bisogno e con priorità rispetto ai lavoratori e alle lavoratrici che si trovino in particolari condizioni di disagio sociale (invalidi, soggetti in condizione di disabilità, persone sottoposte a particolari terapie sanitarie) o familiare (genitori, coloro che assistano parenti entro il primo grado in condizioni di disabilità o di invalidità grave, ecc.); così come va migliorata e rafforzata la tutela in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita. Il contratto deve individuare strumenti che garantiscano la piena applicazione dell'istituto della Banca delle ore in tutte le amministrazioni. Come pure va favorito l'ampliamento delle possibilità di utilizzo delle flessibilità dell'orario di lavoro – laddove compatibili con la funzionalità del servizio – ispirate a criteri di gestione responsabile da parte

del lavoratore, ammettendo la compensazione automatica tra crediti e debiti orari maturati in fascia flessibile, senza necessità di permesso, a determinati limiti e condizioni definite in sede di contrattazione collettiva nazionale integrativa.

Va rafforzata la centralità della contrattazione collettiva nazionale integrativa nella definizione di istituti come l'orario multiperiodale, lavoro a turni, lavoro straordinario. Per quanto riguarda il lavoro a turni vanno introdotti nuovi criteri generali da affidare alla contrattazione integrativa, quali la garanzia del rispetto dell'orario di lavoro ordinario per i turnisti, nonché modalità organizzative che tengano conto delle specificità del servizio svolto nelle diverse amministrazioni, garantendo l'esigenza di adeguate compensazioni, sia in termini di riposi, sia in termini di maggiorazioni di paga oraria. Ciò potrà anche comportare la possibilità per il contratto collettivo nazionale integrativo, in alcune amministrazioni (es. Agenzia delle Dogane e dei Monopoli), di disporre il superamento del limite temporale attuale nella programmazione dei turni.

La parte economica e i fondi risorse decentrate

Le richieste relative alla parte economica del Contratto restano legate al nuovo sistema di classificazione e di inquadramento professionale. Occorre, tuttavia, individuare le condizioni che nell'attuale sistema di finanziamento dei trattamenti economici accessori e del sistema delle progressioni orizzontali, consentano di autofinanziare i fondi risorse decentrate. Ciò richiede l'individuazione di nuovi canali di finanziamento, tramite risorse rinvenienti dai bilanci degli enti e/o delle amministrazioni.

Il CCNL 2019-2021 deve incentivare possibilità aggiuntive di integrazione dei fondi da parte delle amministrazioni, anche attraverso la opportuna promozione di modifiche legislative, consentendo alle amministrazioni, in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di lavoro, di destinare autonomamente risorse ai fondi, specie con riguardo alle risorse individuate con riferimento a specifici progetti di miglioramento del livello quantitativo o qualitativo dei servizi all'utenza.

La remunerazione degli incarichi previsti dal TU sulla sicurezza (RSPP ecc.) dovrebbe essere finanziata dall'amministrazione e non posta a carico del fondo risorse decentrate. In questo modo si potrebbero generare dei risparmi in tutte quelle amministrazioni che si rivolgono a soggetti esterni e, seppur minima, si darebbe una risposta a parte del personale con quelle specifiche professionalità.

Oltre alla destinazione delle risorse riferite alla quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n° 98, vanno resi disponibili per la contrattazione ed esclusi dal tetto di cui al richiamato art. 23, i risparmi conseguiti dagli enti e dalle amministrazioni in attuazione di specifiche disposizioni della contrattazione collettiva integrativa o definiti in sede di confronto sindacale.

Va avviata una graduale armonizzazione con l'incremento delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di amministrazione/ente/agenzia, favorendo nel contempo la crescita della stabilizzazione del salario accessorio e il graduale conglobamento della indennità di amministrazione nello stipendio tabellare. Tali scelte potrebbero concorrere all'integrale superamento del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017.

Più in generale va affermato il principio che tutto ciò che viene finanziato dai fondi e che impatta sull'organizzazione e sulla gestione delle risorse umane negli enti e nelle amministrazioni deve poter essere oggetto di contrattazione o confronto sindacale.

Va restituita certezza delle regole e trasparenza sui procedimenti di stipula e certificazione degli accordi e dell'utilizzo dei fondi, per limitare la discrezionalità degli organi e delle istituzioni al mero controllo di legittimità degli atti e delle procedure. Ciò posto sarebbe utile prevedere, nelle more della definizione dell'accordo integrativo economico annuale, una norma nel nuovo CCNL che autorizzi le amministrazioni ad erogare, entro il mese di luglio di ciascun anno, una quota percentuale significativa dei trattamenti economici accessori correlati alla performance corrisposti nell'anno precedente.

Il sistema di classificazione ed inquadramento del personale

Il nuovo CCNL dovrà definire, tenendo conto delle proposte che saranno formulate dall'apposita Commissione Paritetica, un sistema di classificazione comune, maggiormente rispondente alle rinnovate necessità di ordine organizzativo e funzionale, in grado di aprire nuovi spazi per l'evoluzione e la riqualificazione dei profili professionali e/o delle posizioni riconosciute all'interno degli enti e delle amministrazioni e di assicurare ai lavoratori, compresi quelli collocati nelle posizioni economiche apicali delle aree, nuove opportunità di crescita e valorizzazione professionale attraverso il superamento delle attuali rigidità. In particolare la Cisl Fp è impegnata, in sede di lavoro nella Commissione sui sistemi di classificazione ed inquadramento del personale, a definire un nuovo ordinamento comune semplificato per il comparto delle funzioni centrali che preveda:

- una **puntuale mappatura dei fabbisogni professionali**, anche al fine di favorire lo sviluppo di nuove competenze;
- tenuto conto delle innovazioni di carattere organizzativo e professionale sviluppatesi negli anni in tutte le amministrazioni e in tutti gli enti del Comparto, la **definizione delle nuove declaratorie di area e, in fase di prima applicazione del CCNL 2019-2021, conseguente re-inquadramento dei lavoratori nel nuovo sistema classificatorio in considerazione delle attività che gli stessi lavoratori sono chiamati a svolgere**;
- il **superamento e/o svuotamento dell'attuale prima area**, con re-inquadramento dei lavoratori attualmente in essa collocati nell'area superiore;
- il **passaggio orizzontale fra profili all'interno dell'area**, su domanda dei dipendenti in possesso dei requisiti professionali previsti per l'accesso al profilo stesso, tenuto conto delle esigenze di servizio, con conservazione - da parte del personale interessato - della retribuzione acquisita corrispondente al profilo professionale di destinazione;
- lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, qualora vi siano posti disponibili nel fabbisogno organico di un profilo, purché in possesso dei requisiti professionali richiesti, da ottenere anche attraverso appositi percorsi formativi promossi dalle amministrazioni;
- la **definizione di una nuova disciplina degli sviluppi economici interni alle aree, distinta dal sistema delle progressioni e delle riqualificazioni collegato alla valutazione, incentrata sulla valorizzazione dell'esperienza, della presenza sul posto di lavoro e degli obiettivi formativi conseguiti**;
- l'introduzione di una nuova disciplina che a livello di ente ed amministrazione, a partire da criteri definiti nel CCNL, sia in grado di **riconoscere adeguatamente le effettive competenze, incarichi, posizioni e funzioni di responsabilità e di coordinamento ricoperte a livello di ente o amministrazione**;
- la valorizzazione professionale del ruolo di coloro che svolgono funzioni di alta responsabilità, introdotte, come nel caso delle agenzie fiscali, per legge o che hanno competenze particolari nella gestione dei cicli organizzativi;
- la **valorizzazione dei diversi ruoli professionali** (amministrativo, tecnico, informatico, sanitario, ispettivo e professionale);
- la **valorizzazione, nel nuovo sistema di inquadramento, delle specificità dei "professionisti"** attualmente non ricompresi fra quelli a cui si applica il CCNL dell'area della Dirigenza, anche in termini di tutela normativa, di copertura dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ai danni arrecati dallo stesso personale a terzi nello svolgimento dell'attività, di aggiornamento professionale e di copertura degli oneri connessi e alla partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati;
- l'avvio di un'interlocuzione con l'ARAN e con le competenti funzioni ministeriali diretta a verificare la possibilità di introdurre, attraverso uno specifico strumento legislativo di sostegno, una **riserva di posti in favore dei funzionari pubblici, in particolare per chi ha ricoperto incarichi di responsabilità, nei processi di reclutamento della dirigenza**;

- **la creazione di nuove opportunità di progressione economica, garantendo ulteriori possibilità di sviluppo anche al personale delle aree collocato nelle fasce apicali.**

Occorre, inoltre, prevedere ed integrare nel sistema di inquadramento, anche mediante la creazione di apposite sezioni speciali (coincidenti con i comparti di riferimento precedenti al CCNL Funzioni centrali), criteri di riconoscimento e valorizzazione professionale di nuove o specifiche figure che ricoprano funzioni di alta responsabilità, introdotte, come nel caso delle agenzie fiscali, per legge. Laddove le funzioni svolte da tali figure siano retribuite con risorse a carico del fondo risorse decentrate, la Cisl FP ribadisce l'opportunità di utilizzare la componente variabile e non fissa e ricorrente del fondo stesso.

In uno scenario caratterizzato, da qui al prossimo quinquennio, da un elevato turnover della forza lavoro, occorrerebbe rendere possibile, laddove utile, in sede di contrattazione collettiva nazionale integrativa, la definizione di progetti di tutoraggio/staffetta generazionale del personale di ruolo dotato di maggiore esperienza e competenza in ciascun settore professionale/merceologico, a sostegno dell'inserimento dei lavoratori e delle lavoratrici neo – assunti per l'acquisizione delle necessarie esperienze e competenze specifiche, al fine di migliorare la trasmissione dei saperi, delle conoscenze e delle competenze fra i lavoratori più anziani e quelli di nuova assunzione, rafforzando l'integrazione del personale in servizio e il benessere organizzativo.

Il contrasto al mobbing e alle molestie per migliorare il benessere organizzativo

Si ritiene sia indispensabile avviare in sede negoziale una specifica riflessione sui temi del mobbing e delle molestie in ambiente di lavoro, in quanto sono sempre più frequenti le situazioni che impongono a molti dipendenti, in particolare donne, la necessità di chiedere di essere spostati ad altri settori per quelle che genericamente vengono definite "incompatibilità ambientali" ma che spesso si configurano come atteggiamenti riconducibili al "mobbing orizzontale". Al verificarsi di dette situazioni spesso le Amministrazioni intervengono destinando il/la dipendente, temporaneamente o definitivamente, allo svolgimento di altre mansioni, al fine di evitare contatti prolungati con l'ambiente negativo e di prevenire conseguenze che possono pesantemente incidere anche sullo stato di salute del/della dipendente coinvolto/a.

In particolari casi, laddove ad esempio i dipendenti vengano spostati da un ruolo tecnico al quale è legata una specifica indennità, ad un ruolo amministrativo, ciò può comportare la decadenza della prestazione economica aggiuntiva e, quindi, una ulteriore penalizzazione per il lavoratore o la lavoratrice già danneggiati da una condizione ambientale difficile. Si ritiene che tali situazioni meritino una diversa e migliore tutela e pertanto si chiede di poter valutare con la parte pubblica la possibilità di inserire una specifica voce che, da un lato, inasprisca il procedimento sanzionatorio nei confronti di chi palesa atteggiamenti ostili nei confronti di colleghi e, dall'altro, salvaguardi chi è vittima di tali atteggiamenti dal dover subire una doppia ingiustizia: essere spostato dal suo normale ruolo per non rimanere in un ambiente nel quale non è possibile lavorare in serenità e subire una ingiusta decurtazione economica per essere stati vittime di atteggiamenti mobbizzanti. Occorre, insomma, far emergere puntualmente tutti i casi controversi, isolando quelli palesi, per una presa d'atto consapevole del fenomeno, al fine di individuare particolari iniziative di contrasto e percorsi di tutela, sia da portare all'attenzione dei CUG, sia da definire in sede negoziale.

Processi di mobilità intercompartimentale

Spesso forme e processi di mobilità trovano ostacolo nelle diverse dotazioni organiche delle amministrazioni centrali che impediscono innovazioni professionali a prescindere dalla loro utilità funzionale. Le novità introdotte dal D.Lgs.75/2017 e dal Dipartimento della Funzione pubblica, attraverso le linee di indirizzo, possono certamente rimuovere i motivi ostativi

che finora non solo impedivano le mobilità ma anche assunzioni di nuove professionalità confacenti con esigenze funzionali legate alla evoluzione tecnologica ed organizzativa della P.A.. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs 75/2017 la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale e nell'ambito della spesa si possono programmare le professionalità da assumere, superando la rigidità legata a dotazioni organiche legate a numeri e qualifiche.

Va liberata la possibilità delle amministrazioni, in sede di confronto sindacale a livello integrativo nazionale di ente/amministrazione, di ricorrere alla mobilità fra amministrazioni diverse e/o nell'ambito di sedi differenti della medesima amministrazione/ente/agenzia, specie nel contesto che si aprirà di qui ai prossimi anni, caratterizzato da un massiccio turnover del lavoro pubblico nel comparto delle funzioni centrali.

I bandi di mobilità dovrebbero essere prioritariamente orientati alla definizione di nuovi processi di reclutamento, favorendo così l'utilizzo prioritario delle competenze, delle esperienze e delle conoscenze già possedute dai lavoratori provenienti dalle amministrazioni dello Stato o della medesima amministrazione.

Come pure deve essere affermata, in sede di confronto nazionale integrativo di ente ed amministrazione, la possibilità di disciplinare i processi di mobilità volontaria nella medesima amministrazione o fra le amministrazioni che devono essere agevolate, specie in concomitanza dell'avvio di nuovi processi di reclutamento.

Il Welfare contrattuale

Il CCNL delle funzioni centrali 2019-2021 dovrebbe individuare i livelli minimi delle prestazioni integrative di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, riferite:

- ad iniziative una tantum di sostegno al reddito dei dipendenti e/o delle loro famiglie;
- al supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- ai contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- alle prestazioni sanitarie integrative
- alle 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;
- ad attività, come ad esempio quelle a carattere ricreativo, sociale e culturale o di trasporto, implementabili a favore dei dipendenti in sede di contrattazione collettiva nazionale integrativa, anche in relazione allo specifico settore di riferimento dell'amministrazione

Occorre consolidare – per tutto il comparto delle funzioni centrali – la norma contrattuale prevista per gli enti pubblici non economici, che indica espressamente, tra le fonti di finanziamento dei benefici di natura assistenziale e sociale, ora ricompresi sotto l'unica dicitura "welfare integrativo", che consente di stanziare, a carico delle singole amministrazioni, risorse concorrenti ad una quota del fondo risorse decentrate eventualmente destinata al finanziamento delle prestazioni di welfare integrativo.

Anche se non è possibile individuare un importo di risorse definite da destinare al welfare contrattuale di carattere integrativo delle prestazioni pubbliche, appare utile che il nuovo CCNL delle funzioni centrali 2019-2021 stabilisca il livello minimo delle prestazioni integrative di welfare da erogare a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici del comparto delle funzioni centrali. Ciò allo scopo di implementare e consolidare un welfare contrattuale che, oltre ad integrare sul piano qualitativo e quantitativo le prestazioni pubbliche di natura previdenziale, sanitaria e socio – assistenziale rese, possa incidere positivamente sui bisogni espressi dai dipendenti e dalle loro famiglie, contribuendo a migliorare la conciliazione fra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Andrebbe valutata la possibilità di definire, anche attraverso la forma della conferenza dei servizi da promuovere fra le

amministrazioni del comparto con il coinvolgimento attivo delle Organizzazioni sindacali, modalità sperimentali di collaborazione tese a promuovere e favorire l'accesso, a condizioni di vantaggio, dei lavoratori e delle lavoratrici del comparto delle funzioni centrali a determinati beni e servizi maggiormente sensibili sul piano sociale e familiare, già resi dalle amministrazioni stesse ai cittadini, anche mediante apposite convenzioni.

In attesa di colmare il divario attualmente esistente fra la disciplina del welfare integrativo e le agevolazioni fiscali del settore privato, rispetto a quella applicabile nelle aree e nei comparti pubblici, e di migliorare i limiti reddituali entro i quali si sviluppano nel settore privato le agevolazioni stesse, è fondamentale individuare gli ambiti di interesse e l'insieme delle prestazioni sociali minime, che possono essere già implementati, a legislazione vigente, a beneficio dei dipendenti pubblici. Questo anche sulla scorta delle esperienze già fatte in alcuni enti ed amministrazioni del comparto dove sono già istituite ed operanti casse professionali o istituti di natura sociale ed assistenziale da implementare ed estendere.

Si potrebbe, inoltre, valutare l'estensione, a tutti i dipendenti delle funzioni centrali, delle tutele e dei servizi assicurati dalla polizza sanitaria integrativa attualmente prevista per i dipendenti degli EPNE (ASDEP), anche se riferita ad una copertura minima, valutando e cogliendo le opportunità ed i vantaggi connessi con le economie di scala ed una più ampia platea di assicurati, anche sotto il profilo gestionale. Nel contempo vanno create le condizioni per la riapertura dei termini per l'adesione al "fondo credito ex Inpdap", come strumento concretamente utilizzabile per tutti i dipendenti del comparto delle funzioni centrali.

L'implementazione di un efficiente ed efficace sistema di welfare contrattuale può offrire positivi vantaggi in termini di prestazioni sociali e di natura socio assistenziale erogabili ai lavoratori e alle lavoratrici, anche in assenza dell'applicabilità della disciplina fiscale incentivante attualmente prevista nei settori privati.

In tale ottica va valutata la possibilità di individuare anche forme associative (es. fondo o ente bilaterale) per l'erogazione delle prestazioni di welfare. Ciò potrebbe, infatti, contribuire ad unire i vantaggi di natura fiscale sulle prestazioni di welfare previste dall'art. 51 del TUIR con i benefici e le opportunità derivanti dall'amministrazione e gestione in forma mutualistica delle risorse destinate al finanziamento di dette prestazioni. Fra le prestazioni di welfare che possono maggiormente contribuire a rispondere ai bisogni personali e familiari a nostro avviso vanno valorizzate quelle individuate dall'art. 51 del TUIR che non concorrono in ogni caso a formare il reddito:

- le prestazioni, opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione ed assistenza sociale;
- le somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, e per borse di studio;
- le somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti;
- le prestazioni sanitarie integrative. La sanità integrativa gestita in forma bilaterale ed associativa può consentire l'accesso alle prestazioni sanitarie erogate dal servizio sanitario nazionale dalle strutture pubbliche o in regime convenzionale a condizioni molto vantaggiose.

La previdenza complementare

Con la legge di bilancio per il 2018 sono venute meno alcune disparità di ordine legislativo, a cominciare dalla disciplina fiscale delle prestazioni (in forma di rendita e di capitale) che penalizzavano i dipendenti pubblici nei confronti di quelli privati. La legislazione ha ora esteso anche ai dipendenti pubblici i benefici fiscali previsti per i lavoratori privati che aderiscono ai fondi pensione e prevede, ora, la operatività del meccanismo del silenzio assenso per i lavoratori di nuova assunzione, che le parti istitutive del fondo Perseo-Sirio dovranno disciplinare.

Nonostante le novità del quadro legislativo le adesioni alla previdenza complementare rimangono troppo basse, soprattutto a causa della scarsa informazione circa le opportunità ed i vantaggi della previdenza complementare. Il problema resta urgente per i lavoratori e le lavoratrici assunti dopo il 31/12/1995, che avranno l'intera pensione calcolata con il metodo contributivo.

Un ulteriore elemento critico è potenzialmente rappresentato dal vincolo che obbliga i lavoratori già in servizio alla data del 31/12/2000, ai fini dell'adesione ai fondi pensione di comparto con il conferimento del TFR, ad effettuare l'opzione di passaggio dal TFS al TFR. Sussiste, infatti, ancora una scarsa percezione fra i lavoratori e le lavoratrici pubblici delle compensazioni previste dalla legge in caso di esercizio del diritto di opzione per il passaggio da TFS a TFR.

Per incentivare l'adesione alla previdenza complementare la Cisl Fp propone un mix di misure ed azioni di natura sia contrattuale che legislativa:

1. Esercizio del silenzio assenso e diritto di recesso.

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge bilancio 2018), art. 1 comma 157, ha stabilito che nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche *assunto successivamente alla data del 1° gennaio 2019 è demandata alle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione agli stessi, anche mediante forme di silenzio-assenso, e la relativa disciplina di recesso del lavoratore. Tali modalità devono garantire la piena e diffusa informazione dei lavoratori nonché la libera espressione di volontà dei lavoratori medesimi, sulla base di direttive della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).*

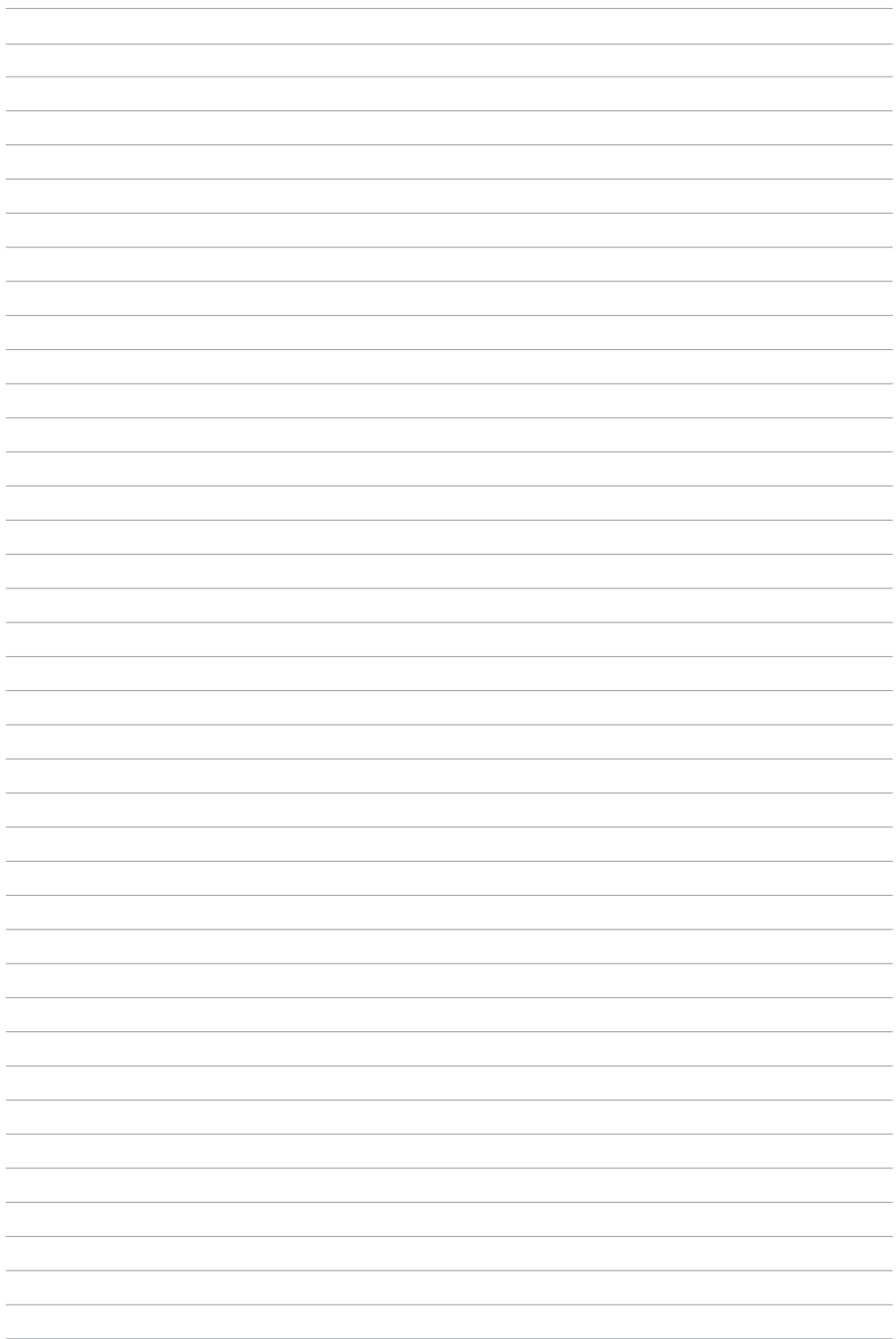
Le parti istitutive del fondo Perseo-Sirio dovranno dunque incontrarsi per decidere le modalità attraverso le quali incentivare le adesioni dei neo assunti anche attraverso l'attivazione di meccanismi di silenzio assenso. La nostra proposta è di applicare anche nel settore pubblico lo schema di silenzio assenso applicato nel 2007 nel settore privato, consentendo ai lavoratori neo assunti di scegliere, entro un certo termine, di aderire o meno al fondo prevedendo, invece, l'adesione automatica di quanti, al termine del periodo, non avranno esercitato una scelta. Per entrambi è previsto un ulteriore termine per l'esercizio del diritto di recesso.

2. La destinazione al fondo del trattamento di liquidazione.

L'elemento critico che si frappona tra il lavoratore e la decisione di aderire, è spesso l'obbligo di destinazione della propria liquidazione al finanziamento della propria posizione previdenziale complementare.

In particolare per gli *assunti dopo il 31/12/2000* è prevista la destinazione dell'intero TFR maturando al fondo. La CISL FP propone di intervenire consentendo anche ai dipendenti pubblici di beneficiare della norma (art. 1 c. 38 della L. 124/2017 meglio nota come Legge sulla concorrenza) che, nel privato, ha consentito con accordi collettivi di poter stabilire anche percentuali minime di conferimento del TFR – pari anche a zero – con possibilità addirittura di stabilire una pluralità di quote percentuali alternative tra cui esercitare la scelta.

Per i lavoratori *già in servizio alla data del 31/12/2000* la situazione è più complicata, dovendo assumere contemporaneamente 2 decisioni: il congelamento a quella data del proprio regime di liquidazione (il TFS), con la contestuale opzione di passaggio al regime del TFR) e l'adesione al fondo. Anche in questo caso, la CISL FP propone un intervento normativo che conferisca maggiore flessibilità al meccanismo, ad esempio prevedendo per questi lavoratori l'adesione anche senza la destinazione del proprio trattamento di liquidazione (quindi senza trasformazione del proprio TFS in TFR) con possibilità di esercizio successivo del diritto di opzione e conferimento al fondo del proprio TFR.



www.fp.cisl.it

