

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL
COMPARTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI
NON ECONOMICI QUADRIENNIO NORMATIVO 1994-
1997 E BIENNIO ECONOMICO 1994-1995**

A seguito della registrazione da parte della Corte dei Conti del D.P.C.M. del con il quale l'A.R.A.N. è stata autorizzata ai sensi dell' art. 51 del D.Lgs. n. 29/1993, a sottoscrivere il testo del CCNL relativo al comparto del personale degli enti pubblici non economici concordato in data 28 marzo 1995,

il giorno 6 luglio 1995, alle ore 14,30, ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia, l'incontro tra i componenti del Comitato direttivo dell'A.R.A.N. di seguito specificati:

Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente (firma)

Prof. Gian Candido De Martin (firma)

Avv. Guido Fantoni (firma)

Avv. Gianfranco Rebora (firma)

e le sottoscritte:

Confederazioni

CGIL (firma)

CISL (firma)

UIL (firma)

CISAL (firma)

CONFSAL (firma)

CISNAL (firma)

RdB/CUB (firma)

CIDA (firma)

CONFEDIR (firma)

USPPI (firma)

Organizzazioni sindacali di categoria

CGIL/Funzione pubblica (firma)

CISL/Federpubblici (firma)

UIL DEP (firma)

CISAL/FIALP (firma)

RdB/Enti pubblici (firma)

per la stipula formale e conclusiva del CCNL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato testo del CCNL relativo al personale degli Enti pubblici non economici, che diviene pertanto pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24,00 del giorno 6 luglio 1995.

Del predetto CCNL fa parte integrante l'Accordo relativo alle Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, nel testo contestualmente concordato in data 28 marzo 1995.

Le parti concordano altresì di allegare al testo del CCNL l'unito stralcio del "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" definito, ai sensi dell' art. 58 bis del D.lgs. n. 29/1993, con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica in data 31 marzo 1994 e pubblicato sulla G.U. n. 149 del 28 giugno 1994.

**COMPARTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON
ECONOMICI - NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

**Art. 1
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

1. Nel comparto del personale degli enti pubblici non economici sono da considerare essenziali ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 i seguenti servizi:

- a. il servizio di pronto soccorso infermi;
- b. il servizio di pronto soccorso emotrasfusionale;
- c. l'attivazione degli impianti di potabilizzazione ed erogazione dell'acqua;

- d. il funzionamento degli impianti di sollevamento e depurazione delle acque reflue;
 - e. la sorveglianza idraulica dei fiumi, degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici;
 - f. i servizi degli uffici di frontiera dell'Automobile Club d'Italia e dell'Ente nazionale italiano per il Turismo;
 - g. i servizi di informazione dell'Automobile Club d'Italia sulla viabilità direttamente preordinati alla sicurezza stradale;
 - h. la vigilanza antibraconaggio e antincendi nei parchi nazionali;
 - i. l'assistenza ai minori, per la loro sicurezza, nei collegi e convitti gestiti dagli enti;
 - j. l'assistenza agli ospiti non autosufficienti delle case di riposo, dei centri di rieducazione motoria e dei presidi ortopedici;
 - k. il rinnovo dei mandati di pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l'adeguamento delle rendite previdenziali, per il tempo strettamente necessario in relazione all'organizzazione delle singole amministrazioni.
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 le prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, individuate a norma dell'articolo 2, sono garantite con le modalità indicate nello stesso articolo.

Art. 2
PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI
PERSONALE

1. In ciascuna amministrazione le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi elencati all'articolo 1 sono individuate, unitamente ai contingenti di personale correlativamente necessari, con le procedure stabilite ai commi successivi.
2. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prima dell'inizio della trattativa decentrata, con provvedimento del Direttore generale o figura equipollente o del dirigente appositamente dallo stesso delegato, previo esame con i soggetti sindacali individuati ai fini della contrattazione decentrata nel contratto di comparto, ciascuna amministrazione individua le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali di cui

all'articolo 1, nonché le qualifiche e le professionalità necessarie per formare i contingenti di personale occorrenti e stabilisce criteri per la determinazione dei contingenti medesimi. Il provvedimento ha validità per la durata degli accordi di cui al comma.

3. La quantificazione dei contingenti di cui ai commi 1 e 2 è definita mediante appositi accordi decentrati a livello locale da stipularsi entro quindici giorni dal provvedimento di cui al comma 2, e comunque, prima dell'inizio della trattativa decentrata. Gli accordi stipulati hanno validità quadriennale; nelle more della loro definizione restano in vigore le norme contenute nei precedenti accordi.

4. In conformità agli accordi decentrati di cui al comma 3, i dirigenti responsabili delle strutture territoriali e di quelle centrali provvedono, in occasione di ogni sciopero, all'individuazione nominativa del personale necessario per la formazione dei contingenti definiti a norma dei commi che precedono, rispettando per quanto possibile criteri di rotazione. I relativi nominativi sono comunicati ai singoli lavoratori interessati e alle organizzazioni sindacali entro il quinto giorno precedente l'inizio dello sciopero. Il personale così individuato, che non partecipa allo sciopero, ha tuttavia il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la propria volontà di esercitare ugualmente il diritto di sciopero e di ottenere, ove sia possibile, la sostituzione.

Art. 3

NORME DA RISPETTARE IN CASO DI SCIOPERO

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con preavviso non inferiore a 10 giorni, specificando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di scioperi già indetti, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.

2. La proclamazione e la revoca degli scioperi devono essere comunicate: per le vertenze nazionali di comparto, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica; per le vertenze nazionali di ente, all'amministrazione interessata. Per le vertenze a livello di struttura territoriale decentrata, la proclamazione e la revoca degli scioperi debbono essere comunicate ai responsabili delle strutture interessate secondo il livello della vertenza.

3. In tutti i casi di sciopero le amministrazioni sono tenute a trasmetterne comunicazione agli organi di stampa e alle reti televisive di maggiore diffusione nell'area interessata dall'azione sindacale, con la specificazione della durata e delle modalità

relative. In caso di revoca, le amministrazioni sono tenute ad inviarne notizia agli organi di informazione con le stesse modalità.

4. Non possono essere indetti scioperi:

- a. di durata superiore a una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e a due giornate lavorative nel periodo successivo per la stessa vertenza; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono, per ciascun turno di lavoro, in un'unica fascia temporale senza soluzioni di continuità;
- b. con intervalli temporali, in caso di scioperi discontinui, inferiori alle ventiquattro ore tra un'azione e l'altra;
- c. articolati per servizi o reparti, ovvero per singoli profili professionali di una medesima unità lavorativa, con svolgimento in giornate successive consecutive.

5. Non possono comunque svolgersi scioperi nei seguenti periodi:

- a. dal 10 al 20 agosto, relativamente ai servizi di:

- pronto soccorso;
- assistenza per la sicurezza ai minori nei collegi e convitti e agli anziani nelle case di cura e di riposo;
- vigilanza antincendi nei parchi nazionali;
- informazione sulla viabilità ai fini del soccorso stradale;

- b. nei giorni compresi fra il 23 dicembre e il 7 gennaio.

6. Gli scioperi di qualsiasi genere proclamati o in corso di svolgimento sono immediatamente sospesi dalle strutture e rappresentanze sindacali che li hanno indetti in caso di eventi di eccezionale gravità nelle località interessate, quali le calamità naturali.

Art. 4

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE

1. Il contratto collettivo nazionale prevede organismi, tempi e procedure per il raffreddamento dei conflitti e per la conciliazione in caso di sciopero, fermo restando che l'attivazione di tali procedure non incide sui tempi di preavviso.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero di cui all'articolo 3, comma 5, le

amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente coinvolti nel conflitto.

Art. 5

SANZIONI

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 9 della predetta legge n. 146.

Art. 6

APPLICABILITA'

1. Le norme degli articoli che precedono si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Dette disposizioni non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale, o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Parte I

Titolo I

Disposizioni generali

Capo I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1 al 9 livello dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all' art. 4 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 e, in relazione a quanto previsto dall' art. 25, comma 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al personale delle stesse amministrazioni destinatario dell' art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88. Il presente contratto costituisce altresì, nei suoi principi essenziali, punto di riferimento ai fini della disciplina contrattuale, in quanto compatibile ed applicabile, della normativa concernente diritti e doveri connessi al rapporto di lavoro per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato dall'Ente Nazionale Italiano per il Turismo negli uffici all'estero, fermo restando quanto previsto dall' art. 20, comma 2, della legge 11 ottobre 1990, n. 292. A detto personale non si applicano, in quanto incompatibili con la particolare natura del rapporto, le disposizioni relative al trattamento previsto all' allegato 4, ultimo comma, del DPR n. 411/1976. Un'apposita commissione bilaterale costituita all'interno dell'ente a livello nazionale definisce in sede negoziale particolari modalità di applicazione degli istituti normativi, ivi compresa la definizione dei requisiti del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cui applicare la normativa.

2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.
3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione.
4. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto con la dizione: "d.lgs. n. 29 del 1993".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito delle perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'A.R.A.N.
3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 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 nè procedono ad azioni conflittuali.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze e le modalità previste dall' Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si

applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

Titolo II

Sistema delle relazioni sindacali

Capo I

Disposizioni generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 ed all'accordo stipulato in materia contestualmente al presente contratto - e in grado di favorire il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. In coerenza con quanto previsto ai commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. la contrattazione collettiva; si svolge a livello nazionale e, per le materie previste dall' articolo 5, a quello decentrato, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall' art.

13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo salvo quanto previsto dall' art. 49 del D.lgs. n. 29 del 1993;
- b. l'esame: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell' art. 10 del d.lgs. n. 29 del 1993 e dell' art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all' art. 6. Nel corso di appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell' articolo 8 citato;
 - c. la consultazione: si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;
 - d. l'informazione: quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti secondo criteri di trasparenza, completezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti sindacali di cui all' art. 6 al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;
 - e. le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi e si svolgono secondo quanto disposto dall' art. 13.

Art. 4

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell' articolo 5 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.
2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè danno luogo ad azioni conflittuali.
3. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi

dell' art. 2, comma 2, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 6, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall' articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 5

Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

- a. il contratto collettivo nazionale di comparto;
- b. il contratto collettivo decentrato a livello centrale di ciascuna amministrazione e presso le sedi periferiche.

2. La contrattazione decentrata ha per oggetto le materie e gli istituti di cui ai commi 4 e 5, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell' art. 4.

3. Qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie attribuite a tale livello di contrattazione devono essere evitate sovrapposizioni e frammentazioni.

4. La contrattazione decentrata si svolge al livello centrale di ciascuna amministrazione sulla seguenti materie:

- a. sistemi di incentivazione della produttività collettiva, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative definite dall'amministrazione, con particolare riguardo:

- 1. alla definizione della percentuale di risorse da destinare all'attuazione dei piani e progetti di interesse nazionale e di quelle da riservare all'attuazione di progetti locali in relazione a obiettivi definiti a livello centrale dell'amministrazione;

- 2. ai criteri generali relativi:

- all'individuazione delle professionalità da assegnare ai singoli progetti di interesse nazionale, nel rispetto delle prioritarie esigenze organizzative e di servizio degli uffici;
- alle verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti dall' art. 36 del presente contratto;
- alla conseguente distribuzione dei compensi alle strutture operative, ai gruppi e ai singoli, secondo quanto previsto dall' art. 36;

- b. quota di risorse e criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;
- c. linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale e criteri generali per la costituzione di gruppi di lavoro;
- d. criteri generali per la gestione delle attività socio - assistenziali per il personale.

5. Il livello periferico di contrattazione - che è in ogni caso unico - riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli enti, le strutture regionali, provinciali o sub - provinciali di livello dirigenziale, anche se eccezionalmente affidate, in base alle norme applicabili negli enti stessi, a personale non dirigente, escluse comunque le strutture che costituiscano mere diramazioni territoriali di quelle suddette, come centri operativi, agenzie urbane e simili. Inoltre il livello periferico di contrattazione riguarda le strutture provinciali che secondo le caratteristiche ordinamentali non sono di livello dirigenziale.

6. La contrattazione decentrata si svolge al livello periferico sulle seguenti materie:

- a. modalità di attuazione dei progetti di interesse locale demandate espressamente a tale livello;
- b. criteri generali per l'individuazione del personale da assegnare ai progetti di interesse locale, per le modalità della partecipazione individuale, per la valutazione dei risultati e per le verifiche a tale valutazione preordinate e per la conseguente attribuzione dei compensi ai gruppi e ai singoli ai sensi dell' art. 36;

- c. riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di riqualificazione dei servizi richiesti dall'utenza sulla qualità del lavoro ed sulla professionalità dei dipendenti;
- d. criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative a igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché di attuazione delle misure volte a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

7. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.

8. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite a livello nazionale di comparto e non possono comportare, nè direttamente nè indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

Art. 6

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell' art. 45, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993, le delegazioni trattanti, in sede decentrata, sono costituite come segue:

A. per la contrattazione da svolgersi al livello centrale di ente:

a. per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- dal direttore generale o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari degli uffici direttamente interessati all'oggetto della trattativa;

b. per le organizzazioni sindacali: per la composizione della delegazione trattante si conferma, in via transitoria, la disciplina attualmente vigente, anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali di livello nazionale;

B. per la contrattazione da svolgersi presso la sede centrale e presso le sedi periferiche di livello dirigenziale:

a. per la parte pubblica:

-dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della Sede, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati;

b. per le organizzazioni sindacali:

-dalle R.S.U.;
-da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all' art. 12, lettera b);
-da una componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, dell'attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell' art. 50, comma 7, del d.lgs. n. 29 del 1993.

Capo II

Informazione e forme di partecipazione

Art. 7

Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità, fornisce ai soggetti sindacali di cui all' art. 6 informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle materie generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs. n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

a. articolazione dell'orario e turnazioni;

- b. definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
- c. verifica periodica della produttività degli uffici;
- d. andamento occupazionale;
- e. criteri generali di riorganizzazione degli uffici;
- f. criteri generali di programmazione della mobilità;
- g. criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- h. applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
- i. iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- j. misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- k. affidamento all'esterno dei servizi;
- l. introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
- distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi degli artt. 36 e 37;
- attuazione dei criteri sulla formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'amministrazione fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

5. L'articolazione dell'orario degli uffici deve tener conto delle disposizioni contenute nell' art. 36, comma 3 della legge 8 giugno 1990, n. 142, al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

Art. 8

Esame

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all' articolo 6, ricevuta l'informazione ai sensi dell' art. 7, comma 2, può chiedere in forma scritta, ai sensi dell' articolo 10 del d.lgs. n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame dei seguenti argomenti:

- a. articolazione degli orari;
- b. definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
- c. verifica periodica della produttività degli uffici.

Sono inoltre, oggetto di esame ai sensi dell' art. 48 del D. lgs. n. 29 del 1993 le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato all'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 9

Pari opportunità

1. Nel quadro delle leggi e delle normative comunitarie vigenti, in materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell' art. 33 del DPR 8 maggio 1987, n. 267 e dell' art. 6 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43.

2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro, nella formazione professionale e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125
3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell' art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

Art. 10

Consultazione

1. L'Amministrazione, con le modalità previste dall' art. 3, comma 3, lett. c) procede alla consultazione:

- delle rappresentanze di cui all' art. 6, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, e in tutti gli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto;
- del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall' art. 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 11

Forme di partecipazione

1. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle parti sindacali abilitate alla contrattazione decentrata. La Conferenza esamina due volte l'anno - una delle quali fissata in prossimità della presentazione del bilancio preventivo dell'ente - le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.
2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituite, a richiesta, in relazione alla dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell' art. 9, svolgono i compiti previsti dal presente comma.
3. La composizione degli organismi di cui al comma 2, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Capo III

Diritti sindacali

Art. 12

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a. le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.RA.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell' art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;
 - b. le rappresentanze sindacali che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a) e che siano maggiormente rappresentative ai sensi delle disposizioni richiamate dall' art. 47, comma 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

Capo IV

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 13

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell' art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.
3. L'A.RA.N., anche su richiesta degli enti del comparto, indice appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, commi 1 e 2, del D.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che hanno sottoscritto i contratti decentrati, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei medesimi contratti. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all' articolo 51, comma 3, del d.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall' art. 53, comma 2, del d.lgs n. 29 del 1993.

Titolo III
RAPPORTO DI LAVORO
Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro
Art. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.
2. Per il contratto di lavoro individuale è richiesta la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
 - a. la tipologia del rapporto di lavoro;
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c. la qualifica di inquadramento, le relative mansioni e il livello retributivo iniziale;
 - d. la durata del periodo di prova;
 - e. la sede iniziale dell'attività lavorativa;
 - f. il termine finale per il contratto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art. 15, comma 6.
5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 58 del D.Lgs. n.

29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 5 nel termine ivi previsto, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso esso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

Capo II

Particolari tipi di contratto

Art. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, secondo le tipologie indicate al comma 6.

2. Ai sensi dell' art. 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, i contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare, secondo i criteri di cui al successivo comma 5, il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale, con le esclusioni indicate al comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica predetta.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale - determinato o indeterminato nella durata - non può essere costituito, in linea di principio, per i dipendenti appartenenti all'ottava e alla nona qualifica funzionale. L'esclusione è assoluta per tutte quelle funzioni che, per la loro correlazione con l'organizzazione generale del lavoro nell'ente, indipendentemente dalla qualifica, non permettano la configurazione del rapporto a tempo parziale. La trasformazione dei posti e l'individuazione delle funzioni di cui al presente comma effettuate dall'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformabili ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie, utilizzabili congiuntamente dagli enti per il potenziamento dei servizi anche nelle ore pomeridiane:

- con prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da realizzare comunque, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la durata complessiva del lavoro prevista per il dipendente a tempo parziale.

7. Il personale a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle amministrazioni, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 20 ore annue complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione oraria ovvero, su richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.

8. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.

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

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno ai sensi dell' art. 18. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorno proporzionato alle giornate di lavoro previste nell'anno per il particolare tipo di rapporto. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione del rapporto stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo

pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, entro i limiti risultanti dal comma 2, le disposizioni contenute nell' art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.

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

13. Per quanto non modificato dalla legislazione vigente o dal presente contratto, continuano ad applicarsi l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 9 e 10 del D.P.C.M. 17 marzo 1989 n. 117.

Art. 16

Assunzioni a tempo determinato

1. L'amministrazione può assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni, nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
- b. per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204 e 9 dicembre 1977, n. 903;
- c. per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività e per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi, ovvero per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati di cui alla legge 9 marzo 1989, n. 88 e al D.P.C.M. 30 marzo 1989, n. 127, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale di servizio;
- d. per la temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche, con riguardo a specifici profili, per un periodo massimo di sei mesi, purchè siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.

2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti dall' articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto

individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare. Le amministrazioni non possono trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:

- le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22, si applica l' art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all' art. 21, comma 7, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' art. 21;

- possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell' art. 19, comma 3.

Capo III Struttura del rapporto

Art. 17

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall' art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- a. utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
- b. ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;
- c. in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- d. priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.

Art. 18

Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e le altre competenze che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. Il periodo di ferie spettante è stabilito in 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Sono fatti salvi i periodi di congedo aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.
3. I dipendenti assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' art. 19 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto al comma 15. Esse vanno fruite nel corso dell'anno solare di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie deve in ogni caso avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, in modo da assicurare comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

14. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

15. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga i termini di cui ai commi 12 e 13.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

Art. 19

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:

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

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno 3, giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.

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

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

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.

6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell' art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento economico accessorio come determinato nell' art. 21, comma 7, lettera a).

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i

lavoratori padri dall' art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati alla stregua dei permessi soggetti al trattamento di cui ai commi 4 e 5. Le eventuali festività cadenti all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall' art. 7, comma 2, della legge n. 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di permesso retribuito.

9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.

10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 20

Permessi brevi

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare la 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Art. 21

Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

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

3. Qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'amministrazione, nell'ipotesi di cui al comma 2, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi d'assenza non compete alcun trattamento retributivo.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

- a. intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato a norma dell' art. 32, comma 1, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario;
- 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.

8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato

impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

9. L'amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

10. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

11. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

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

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

Art. 22

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 a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 21, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21, comma 7, per tutti i periodi di conservazione del posto di cui al comma 1.
3. Nulla è innovato per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

Capo IV

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 23

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 21, 22 e 28 del presente contratto, ha luogo:
 - a. per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'amministrazione;
 - b. per dimissioni volontarie del dipendente;
 - c. per decesso del dipendente.

Art. 24

Obblighi delle parti

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell'art. 23, comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all' art. 23, comma 1, lettera c), l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

Art. 25

Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri 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:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte.

Capo V

Norme disciplinari

Art. 26

Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a. collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per

l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- b. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241;
- c. non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d. nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione;
- e. rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
- f. mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g. non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h. attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- i. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- j. avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

- k. non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- l. non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n. comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o. in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- p. astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

Art. 27

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 26 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare nei casi previsti:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto (censura);
- c. multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

2. L'amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato secondo l'ordinamento

dell'amministrazione è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

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

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

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

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell' art. 28, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 28. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

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

10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all' art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, con particolare riguardo ai commi 8 e 9 del medesimo articolo per ciò che concerne la costituzione e la composizione dei collegi arbitrali e la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

Art. 28

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall' art. 59 del d. lgs n. 29 del 1993, 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. rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- f. concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro;

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto fino 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 ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

- a. inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;

- b. condotta non conforme a principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
- c. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- d. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli 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' articolo 6 della l. n. 300/70;
- f. insufficiente rendimento nell'assorbimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
- g. altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazioni 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 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c. assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

- d. ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
 - e. svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
 - f. testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
 - g. comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi e diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
 - h. alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - i. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell' art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - j. atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
 - k. violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi;
6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:
- a. recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);
 - 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'amministrazione o ad essa affidati;

- c. rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
- d. assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;
- e. persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro;
- f. responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:

- a. recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b. accertamento che l'impegno è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- c. condanna passata in giudicato:
 - 1. per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall' art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
 - 2. per gravi delitti commessi in servizio;
- d. condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato, ai sensi dell' art. 27, comma 2, anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 27, comma 2, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'amministrazione è venuta a conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre. Il codice deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all' art. 2, comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 29

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

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

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

Art. 30

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, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 28, commi 6 e 7.
3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 19 marzo 1990, n. 55, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.
5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 28, commi 8 e 9.
6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Capo VI

Istituti di peculiare interesse

Art. 31

Formazione

1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nel processo produttivo del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire per il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

2. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio, organizza, anche d'intesa con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione o con la collaborazione di altri soggetti pubblici o società specializzate del settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie.

3. I corsi di formazione utilizzano anche esperienze significative di casi pratici e di corretta gestione e sono finalizzati al raggiungimento dell'efficacia del processo produttivo e dei servizi istituzionali, limitando l'apporto nozionistico e teorico.

4. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalla stessa amministrazione sentite le organizzazioni sindacali.

5. I programmi dei corsi di aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale stabiliti con la contrattazione decentrata, dall'amministrazione che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali ai sensi dell' art. 7, comma 2. I programmi dovranno tenere conto:

- a. della normativa vigente da applicare;
- b. delle caratteristiche tecnologiche e organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro;
- c. dell'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni da svolgere, nella prospettiva della elevazione delle capacità professionali del personale e del miglioramento della funzionalità del sistema.

6. Gli enti individuano, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale proveniente da amministrazioni e profili diversi, sulla base di criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 61, lett. c) del d.lgs. n. 29 del 1993.

7. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro ed, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di

lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori sede la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio.

Parte II

Titolo I

Trattamento Economico

Capo I

Struttura della retribuzione

Art. 32

Retribuzione base e accessoria

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni del comparto degli enti pubblici non economici si compone delle seguenti voci:

A. trattamento fondamentale:

1. stipendio tabellare;
2. retribuzione individuale di anzianità e maggiorazioni per esperienza professionale a norma dell' art. 15, comma 4, del DPR n. 43/1990, ove acquisite;
3. indennità integrativa speciale.

B. trattamento accessorio:

1. compensi per lavoro straordinario e turni;
2. compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti dal contratto o da specifiche disposizioni di legge;
3. premi per la qualità della prestazione individuale, come previsti dall' art. 37 del presente contratto.

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

Art. 33

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall' art. 14 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all' art. 7 del DL 17 settembre 1993, n.

384 convertito con la legge 14 novembre 1993, n. 438, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	91.000
Qualifica	II	96.000
Qualifica	III	101.000
Qualifica	IV	107.000
Qualifica	V	113.000
Qualifica	VI	124.000
Qualifica	VII	139.000
Qualifica	VIII	161.000
Qualifica	IX	182.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995.

3. Dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	I	70.000
Qualifica	II	74.000
Qualifica	III	78.000
Qualifica	IV	82.000
Qualifica	V	86.000
Qualifica	VI	94.000
Qualifica	VII	106.000
Qualifica	VIII	123.000
Qualifica	IX	140.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 34

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per il lavoro straordinario e sull'indennità di turno, sui trattamenti di quiescenza e di previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di

assegno alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, nonché sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'art. 33 e 38 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, con riferimento alle scadenze e agli importi previsti dai medesimi articoli, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine servizio e dell'indennità di mancato preavviso in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Art. 35

Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio

1. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione si provvede mediante l'utilizzo del fondo costituito in applicazione dell' art. 12 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43.
2. A partire dal 31.12.1995, e a valere per l'anno 1996, le somme di cui all' art. 12, comma 2, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, relative al personale delle qualifiche funzionali dalla I alla IX, con riferimento all'anno 1993, sono rivalutate del 3,5% e ulteriormente incrementate di un ammontare corrispondente allo 0,4% del monte salari riferito all'anno 1993 e al medesimo personale. Alle somme come sopra determinate si aggiungono gli importi stanziati nell'anno 1993 a titolo di compensi per lavoro straordinario con esclusivo riferimento al personale di cui all' art. 15, comma 1 della predetta legge n. 88 del 1989. Le quote di cui al comma 3 dell'articolo 12 del DPR n. 43 del 1990, non possono superare l'importo corrispondente alla loro misura determinata per l'anno 1993, incrementata del 3,5%.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono utilizzate per:
 - a. compensi per lavoro straordinario e turni: le risorse disponibili sono pari alla somma stanziata nell'anno 1993 a tale titolo, ridotta dal 1 gennaio 1995 di una percentuale pari al 15% per la parte relativa allo straordinario. Tale risorse sono finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e i turni necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, anche connesse a carenze di organico;
 - b. il compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti: le risorse sono costituite dalla somma stanziata nell'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui all'art. 13, comma 2, lettere c) e d), del

D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43. I compensi sono finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro, oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;

- c. la costituzione di un Fondo per le sperimentazioni in materia di inquadramento professionale: il fondo è costituito da un importo pari allo 0,3% del monte salari riferito al 1993 e relativo al personale di cui al comma 2. L'utilizzo del fondo è disciplinato dall' art. 41;
 - d. la costituzione di un Fondo per la qualità della prestazione individuale: il fondo è costituito da una somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario di cui alla lettera a), incrementati da una quota pari allo 0,2% del monte salari riferito al 1993 e relativo al personale di cui al comma 2. Tali risorse non possono superare complessivamente il limite massimo dello 0,5% del monte salari, con esclusione delle medesime categorie di personale. Le eventuali eccedenze vanno utilizzate per finanziare il fondo di cui alla successiva lettera e). Il fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle amministrazioni, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all' art. 37;
 - e. la costituzione di un Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi: il fondo è costituito dalla somma stanziata nell'anno 1993 per le finalità di cui all' art. 13, comma 2, lettera a), del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, incrementata del 3,5% a partire dal 31 dicembre 1995, nonché di quanto eventualmente residua dalla somma complessiva del fondo di cui al comma 2 detratte le somme utilizzate per la costituzione di fondi di cui alle lettere a), b), c), e d) del presente comma. Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabilite dall' art. 36.
4. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lettera e) del medesimo comma.

5. Negli enti con un numero di dipendenti non superiore a 35, le somme destinate, secondo la disciplina del presente articolo, ai fondi di cui al comma 3, lettere d) ed e), possono essere complessivamente utilizzate in modo unitario per le finalità e secondo la disciplina dell' art. 36

Art. 36

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

1. Il fondo di cui all' art. 35, lettera e), è preordinato all'erogazione di trattamenti accessori volti a favorire la realizzazione di piani, progetti e altre iniziative per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi istituzionali. In rapporto alle esigenze peculiari di ciascun ente il fondo è finalizzato all'erogazione di compensi incentivanti la produttività collettiva ai fini del miglioramento del livello quali-quantitativo dei servizi secondo i criteri di cui ai commi che seguono. Per tale finalità potranno anche essere previste misure dirette ad incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli enti, nonchè, entro il limite massimo dello 0,2% del monte salari riferito all'anno 1993, indennità da attribuirsi su base selettiva, riassorbibili in caso di passaggio di qualifica e dirette a remunerare l'esercizio di funzioni di particolare rilevanza per l'ente da parte del personale appartenente alle qualifiche V, VII, VIII e IX, per il quale non sussistano possibilità di sviluppo verticale a fronte della professionalità accertata. Per l'VIII e per la IX qualifica tali indennità non sono cumulabili con quelle previste dall' art. 15, comma 2, della legge 9 marzo 1989, n. 88.

2. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è subordinata al raggiungimento di standard di base predefiniti con la contrattazione decentrata per ciascuna linea di attività istituzionale, nell'ambito dei piani o programmi di attività predisposti dall'amministrazione. Gli standard devono essere definiti in modo tale da assicurare un effettivo e verificabile incremento della produttività e, se già in uso presso gli enti, devono essere opportunamente corretti o aggiornati in modo tale da rafforzarne in modo significativo la capacità di misurare il contributo di ciascun centro di costo o di progetto al raggiungimento dei risultati produttivi programmati. Per gli enti o per i settori di lavoro non regolabili sulla base di standard in ragione della connaturata caratteristica delle attività svolte e/o delle dimensioni degli enti stessi, l'erogazione è subordinata alla realizzazione degli obiettivi minimi previsti e verificati sulla base di criteri oggettivi di valutazione, stabiliti con la contrattazione decentrata, nell'ambito di appositi programmi o progetti predisposti dall'amministrazione. Le risorse devono essere concentrate, tenuto conto delle peculiarità

di ciascun ente, in misura accresciuta rispetto alle prassi in vigore - e in ogni caso prevalente - su progetti specifici riguardanti ambiti limitati di personale, al fine di massimizzarne l'efficacia incentivante: in particolare, su progetti mirati al livello qualitativo e quantitativo dei servizi, con speciale riguardo alle semplificazioni procedurali, alla qualificazione dei rapporti con l'utenza e alla modernizzazione dei servizi al pubblico, con differenziata attribuzione al personale che vi partecipa secondo il ruolo assegnato nell'ambito di ciascun progetto. Per gli enti destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88 restano fermi gli obiettivi indicati dall' art. 18 della legge stessa e i relativi criteri di finanziamento e di funzionamento.

3. La misura dei compensi, nell'ambito di ciascun centro di costo o area di funzioni di riferimento, è determinata sulla base di criteri generali per la valutazione della produttività definiti con la contrattazione decentrata. Detti criteri dovranno essere tali da garantire la selettività delle erogazioni e l'effettiva valenza incentivante delle stesse in rapporto alla natura e alla diversa rilevanza degli obiettivi, così da determinare una distribuzione della curva dei rendimenti più selettiva di quella risultante dalla esperienza di ciascun ente. In ogni caso il sistema deve essere orientato a realizzare una distribuzione della parte prevalente dei compensi incentivanti su una quota limitata di dipendenti. Tali criteri debbono altresì prevedere la graduazione dei compensi incentivanti in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi, sulla base della verifica effettuata dall'amministrazione previo esame con le organizzazioni sindacali a termini dell' art. 8 del presente contratto.

4. La quota del Fondo per la produttività collettiva attribuita in base ai criteri di cui ai precedenti commi 2 e 3 viene ripartita tra il personale, con provvedimento motivato del dirigente responsabile, sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale, attribuiti secondo criteri selettivi nell'ambito di una scala parametrica di almeno quattro valori, comprendenti il valore 0 e tenuto conto del rapporto con i valori parametrici degli stipendi delle varie qualifiche stabilito in sede di contrattazione decentrata.

5. I criteri per l'attuazione, le modalità e la periodicità di erogazione dei compensi e indennità di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4 sono definiti in sede di contrattazione decentrata a livello di ente. Resta fermo il meccanismo di corresponsione di anticipazioni mensili di cui all' art. 13 del DPR 8 maggio 1987, n. 267; la somma annua complessiva è a tal fine commisurata al 20,8% dell'importo di cui all' art. 12 lettera a) del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, calcolato con riferimento all'anno 1993.

6. Con la contrattazione decentrata a livello di ente, la gestione di una quota del fondo complessivo di cui al presente articolo può essere affidata a ciascuna unità funzionale per la realizzazione di obiettivi definiti localmente sulla base di priorità, indirizzi e limiti stabiliti a livello nazionale.

7. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell' art. 20 del d.lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N. e da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione. Sulla base del monitoraggio le parti verificheranno alla scadenza del presente biennio contrattuale il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, considerandolo elemento essenziale per la configurazione e l'eventuale revisione del fondo di produttività nel prossimo biennio.

Art. 37

Fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Il Fondo di cui all' art. 35, comma 3, lettera d), è finalizzato all'attribuzione, nell'ambito di ciascuna amministrazione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, di premi per la qualità della prestazione individuale allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico.
2. I premi sono attribuiti a una percentuale massima del 15% del personale in servizio in ciascuna qualifica presso le singole amministrazioni secondo gli importi risultanti dall'allegata tabella A, sulla base di una valutazione delle prestazioni individuali da effettuarsi a cura dei dirigenti responsabili ai sensi del comma 4.
3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e il 30 novembre e provvedono all'erogazione dei premi stessi nei mesi di luglio e di dicembre.
4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 è gestito dai dirigenti, secondo modalità stabilite dall'amministrazione, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell' art. 7, comma 2, del presente contratto, con l'intervento dei dirigenti responsabili di struttura e con verifica e coordinamento da parte dell'alta direzione dell'ente. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni all'inizio del periodo di riferimento per la valutazione, di norma annuale.
5. La definizione dei criteri di cui al comma 4 è riferita alla qualità della prestazione individuale ed è effettuata sulla base dei seguenti

elementi, che possono essere anche diversamente combinati o utilizzati disgiuntamente con riferimento alle diverse tipologie di personale;

- a. competenza professionale e capacità tecnica (valutazione delle conoscenze teoriche, applicative e pratiche e delle collegate abilità operative, riferite allo svolgimento di una funzione/mansione specifica);
 - b. adattamento al contesto operativo e gestione del tempo di lavoro (valutazione della capacità di adattamento alle esigenze derivanti dalla complessità e dinamicità dell'ambiente operativo, della capacità di gestione delle incertezze e delle varianze e dell'attitudine a gestire i cambiamenti organizzativi);
 - c. iniziativa, partecipazione, orientamento all'utenza e all'integrazione interna/esterna (valutazione della coerenza dei comportamenti rispetto al perseguimento dei fini generali dell'ente e della sensibilità alle esigenze dell'utenza e a quelle di collaborazione intersettoriale);
 - d. capacità organizzativa e gestione delle risorse (valutazione dell'attitudine a proporre soluzioni per la realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali e a guidare altri operatori, nonché dell'affidabilità nella gestione di risorse tecniche ed economiche).
6. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 30 giugno 1995.
7. Le decisioni adottate dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.
8. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell' art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

Art. 38

Personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88

1. Gli stipendi iniziali lordi per il personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

- Direttore di divisione (iniziale)	195.000
- Direttore di divisione (dopo 2 anni)	210.000
- Ispettore generale (iniziale)	209.000
- Ispettore generale (dopo 2 anni)	226.000

2. Gli aumenti mensili di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995.

3. Dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi:

- Direttore di divisione (iniziale)	150.000
- Direttore di divisione (dopo 2 anni)	161.000
- Ispettore generale (iniziale)	161.000
- Ispettore generale (dopo 2 anni)	173.000

4. Gli incrementi di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento di quelli di cui al comma 1 e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Gli incrementi di cui ai commi 1 e 3 non comportano il riassorbimento degli assegni ad personam eventualmente attribuiti a seguito di inquadramento nella specifica posizione rivestita dal personale interessato.

5. Le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti dal 1 dicembre 1995. Il valore degli aumenti biennali in godimento al 30 novembre 1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumenti biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell' art. 5, comma 1, del decreto legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con la legge 23 gennaio 1991, n. 21, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

6. Il compenso di cui all' articolo 4 della legge 17 aprile 1984, n. 79 e successive modifiche e integrazioni resta acquisito

nell'ammontare spettante alla data di entrata in vigore del presente contratto come assegno personale non riassorbibile.

7. I trattamenti economici accessori continuano ad essere corrisposti secondo la disciplina generale, i criteri e le modalità vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto, salvo che per la riduzione delle ore di lavoro straordinario di cui all' art. 35, comma 3, lettera a) e per quanto previsto dal comma 6. Gli enti provvederanno ad apprezzare adeguatamente l'esercizio delle funzioni previste dall' art. 25, comma 4, del d.lgs. n. 29 del 1993 attraverso l'attribuzione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, delle indennità di cui all' art. 36, comma 1, del presente contratto, nonchè attraverso la gestione mirata di quelle già in atto presso gli enti stessi ai sensi dell' art. 15, comma 2, della legge 9 marzo 1989, n. 88.

8. I premi di cui all' articolo 37 sono attribuiti al personale di cui al presente articolo nei limiti della percentuale massima stabilita per ciascuna qualifica dal comma 2 del medesimo articolo e nell'importo massimo risultante dall'allegata tabella A.

Art. 39

Fondi previdenziali

1. In attesa dei provvedimenti legislativi di riforma strutturale del sistema previdenziale e della definizione del quadro normativo di riferimento per l'attuazione del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124, gli enti del comparto che amministrano fondi di previdenza integrativa dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, comunque denominati, riservati al personale, provvederanno, sentite le organizzazioni sindacali, all'adeguamento, con effetto dal 1 gennaio 1995, in relazione a quanto previsto dall' articolo 15 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, delle norme che in atto disciplinano tali fondi in modo da assicurare l'effettiva funzione integrativa dei fondi stessi in conformità della loro originaria natura e finalità.

2. Nel contesto delle iniziative di cui al comma 1, le amministrazioni richiederanno, previo esame con le organizzazioni sindacali, le possibili soluzioni tecnico-finanziarie atte a consentire l'iscrizione ai fondi integrativi del personale assunto successivamente alla data di entrata in vigore della legge 20 marzo 1975, n. 70ma anteriormente all'entrata in vigore del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124, in attuazione di quanto disposto dall' articolo 18, comma 9, dello stesso decreto.

3. Le parti si impegnano a incontrarsi, non appena sarà stato definito il quadro complessivo di riferimento di cui al comma 1, per esaminare le problematiche relative a una più organica revisione delle normative regolamenti che in atto disciplinano i fondi integrativi e all'eventuale attuazione, nell'ambito del comparto,

dell'istituto della previdenza complementare introdotto dal d.lgs. n. 124 del 1993.

4. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali e i fondi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate. Nella stessa sede saranno previamente verificate le condizioni per la gestione, da parte dei fondi integrativi già esistenti presso gli enti, della previdenza complementare in favore dei dipendenti degli enti stessi, con l'osservanza delle disposizioni dettate dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni in ordine alle prestazioni e alla contribuzione relative alla previdenza complementare predetta.

Art. 40

Indennità di rischio, di mansione e di bilinguismo

1. Continuano a essere corrisposte le indennità di rischio previste dalle leggi 27 ottobre 1988, n. 640, 9 aprile 1953, n. 310 e dal D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146, l'indennità di mansione di cui alla legge 3 giugno 1971, n. 397, nonché l'indennità di bilinguismo di cui alla legge 23 ottobre 1961, n. 1165 e successive modifiche e integrazioni e all' art. 34 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 267.

Art. 41

Revisione del sistema di inquadramento professionale

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.RA.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per l'eventuale ridisegno, anche parziale, dell'inquadramento professionale del personale, avendo particolare riguardo:

- a. alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenuto conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
- b. alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare attenzione alle esigenze di riaccorpamento

all'interno di ciascuna qualifica funzionale, la cui eventuale attuazione non dovrà comunque comportare variazioni di natura economica;

- c. alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e a quelle che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale.

2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più specifiche esigenze dei singoli enti, le Parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione negli enti del comparto, da individuarsi di comune accordo entro il 30 giugno 1995, che a quella data risultino aver organicamente realizzato i processi di ristrutturazione previsti dal d.lgs. n. 29 del 1993. Tale sperimentazione avrà per oggetto la verifica della coerenza dell'attuale sistema di inquadramento con le esigenze organizzative e gestionali degli enti, anche approfondendo la possibilità di prefigurare percorsi professionali e di carriera funzionali a un migliore utilizzo programmato del personale, con particolare riguardo a una o più aree critiche, ovvero a specifiche figure professionali di autonoma rilevanza nell'ordinamento dell'ente. La sperimentazione potrà riguardare il personale la cui posizione di lavoro, per effetto dei processi di modificazione dell'organizzazione del lavoro, risulti caratterizzata da contenuti di maggiore spessore. Anche in presenza dell'effettivo e verificato svolgimento di mansioni di più elevato contenuto professionale, potrà essere prevista, per il personale della III, della IV e della VI qualifica funzionale, la corresponsione su base selettiva di indennità in tutto o in parte compensative del dislivello economico rispetto alla qualifica immediatamente superiore se ipotizzabile come possibile punto di riferimento. La sperimentazione si svilupperà nell'arco della vigenza contrattuale e sarà sottoposta ad azione di monitoraggio e controllo da parte dell'A.RA.N..

Eventuali intese raggiunte tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro saranno estese a tutti gli enti del comparto o a categorie omogenee degli stessi che presentino gli stessi requisiti e caratteristiche.

3. Al termine della sperimentazione le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sui sistemi di inquadramento professionale dei lavoratori.

Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 1 dicembre 1995, convenendo sin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30 settembre 1997.

Art. 42

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell' art. 52, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall' art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

Parte III

Titolo I

Norme finali e transitorie

Capo I

Art. 43

Norme transitorie per i procedimenti disciplinari in corso

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano, se più favorevoli, le sanzioni previste dall' art. 28 in luogo di quelle previste dalla previgente normativa.
3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all' art. 28, comma 10, si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 44

Personale INPDAP

1. Ai fini dell'applicazione dell' art. 6, comma 3, del d.lgs. 30 giugno 1994, n. 479, le parti concordano che l'INPDAP proceda alla definizione delle tabelle di equiparazione del personale proveniente dalla soppressa Direzione Generale degli Istituti di Previdenza del Ministero del Tesoro, avvalendosi dell'attività negoziale di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

Art. 45

Mutui edilizi e piccoli prestiti

1. Le parti si danno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonché di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle predette disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze dei dipendenti e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli enti stessi rivedano, entro i

limiti delle disponibilità all'uso previste, le determinazioni adottate nella specifica materia, al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso.

Art. 46

Interventi assistenziali

1. Le parti concordano sull'opportunità che gli enti del comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo. Le parti convengono che gli enti, previa contrattazione decentrata ai sensi dell' art. 5, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all' art. 59 del D.P.R. 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, graverà sulla quota del predetto stanziamento.

Art. 47

Quota di contratto

1. All'entrata in vigore del presente contratto gli enti comunicano ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. la proposta di versare una quota contratto pari a Lire 30.000 una tantum da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese successivo alla data di comunicazione.
2. I lavoratori aderiscono a tale versamento attraverso una propria delega attiva.
3. Gli enti danno comunicazione ai rappresentanti sindacali territoriali interessati del numero delle trattenute effettuate.
4. In caso di mancata indicazione nella delega delle organizzazioni sindacali destinatarie, gli enti assegnano le predette quote alle organizzazioni sindacali stesse in proporzione agli iscritti.
5. Le quote vengono versate dagli enti su conti correnti che verranno indicati da ciascuna organizzazione sindacale interessata.

Art. 48

Mensa, produttività, contributi, modalità

1. Le parti concordano di confermare le modalità e le procedure vigenti nelle materie sottoelencate, riservandosi, entro tempi da definire, l'eventuale loro adeguamento contrattuale:

- mensa;
- compensi di produttività in caso di assenze obbligatorie e

distacchi (art. 21 del DPR. 43/1990)
-contributi sindacali.

2. Le parti si impegnano, altresì, a disciplinare entro il 30 giugno 1995 l'istituto della mobilità ai sensi dell' art. 35, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993, dopo avere verificato le interconnessioni con la mobilità interna e quella tra enti del comparto nonché tra amministrazioni pubbliche diverse di cui al DPR 16 settembre 1994, n. 716 e al decreto da emanare ai sensi dell' art. 3, comma 52, della legge 24 dicembre 1993, n. 537.

Art. 49

Norma finale di rinvio

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi, ai sensi dell' art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, le vigenti norme di legge e quelle contenute negli accordi di comparto recepiti con decreti del Presidente della Repubblica ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 50

Disapplicazioni

1. A norma dell' art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all' art. 2, comma 2, sono applicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

- con riferimento all' art. 4 (tempi e procedure per la contrattazione decentrata): art. 2 del DPR n. 346/1983; art. 5, commi 6 e 7 del DPR n. 267/1987; art. 5 del DPR n. 43/1990;
- con riferimento all' art. 5 (livelli di contrattazione, materie e limiti della contrattazione decentrata): art. 5, commi 1, 2, 3 e 4 del DPR n. 267/1987; art. 5 del DPR n. 43/1990; art. 28 della legge n. 70/1975;
- con riferimento all' art. 6 (composizione delle delegazioni): art. 27 della legge n. 70/1975; art. 5, comma 5, del DPR n. 267/1987;
- con riferimento all' art. 7 (informazione): artt. 18 e 20 del DPR n. 13/1986; art. 16 del DPR n. 267/1987;
- con riferimento all' art. 9 (pari opportunità): art. 16 del DPR n. 395/1988;
- con riferimento all' art. 11 (forme di partecipazione): art. 23 della legge n. 70/1975;
- con riferimento all' art. 12 (rappresentanze sindacali): art. 25 della legge n. 93/1983;
- con riferimento all' art. 13 (interpretazione autentica dei contratti): art. 21, lettera b), del DPR n. 13/1986; art. 5,

comma 9, del DPR n. 43/1990, come da lettera a);
 -con riferimento all' art. 14(contratto individuale di lavoro):
 art. 17 del DPR n. 487/1994;
 -con riferimento all' art. 15 (tempo parziale): art. 1, comma 1,
 art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM n. 117 del 1989;
 art. 4 del DPR n. 13/1986;
 -con riferimento all' art. 17 (orario di lavoro): artt. 7 e 8 del
 DPR n. 13/1986; art. 7 del DPR n. 267/1987;
 -con riferimento all' art. 18 (ferie): art. 9, comma 1, della
 legge n. 70/1975; art. 4 del DPR n. 395/1988;
 -con riferimento all' art. 19 (permessi retribuiti): art. 9,
 comma 2, della legge n. 70/1975, salvo quanto previsto dall'
 art. 3 del DPR n. 411/1976; art. 17 del DPR n. 509/1979;
 art. 24 del DPR n. 267/1987; art. 7 del DPR 494/1987; art.
 3, commi da 37 a 42 della legge n. 537/1993; art. 22, commi
 da 22 a 26 della legge n. 724/1994;
 -con riferimento all' art. 20(permessi brevi): art. 11 DPR n.
 13/1986;
 -con riferimento all' art. 21(assenze per malattia): art. 9,
 comma 3 - per la parte relativa alle assenze per gravidanza e
 puerperio e per infermità - della legge n. 70/1975; norme
 della legge n. 537/1993 e della legge n. 724/1994 citate con
 riferimento all' art. 19;
 -con riferimento all' art. 22 (infortuni sul lavoro): norme
 citate con riferimento all'art. 21;
 -con riferimento all' art. 23(cause di cessazione del rapporto):
 art. 12 della legge n. 70/1975;
 -con riferimento all' art. 26(doveri del dipendente): art. 8,
 comma 1, della legge n. 70/1975;
 -con riferimento agli artt. 27, 28, 29 e 30 (disciplina): art. 11
 della legge n. 70/1975; artt. 7 e 18 del DPR n. 411/1976;
 art. 21 del D.P.R. 509/1979; art. 22 della legge n. 93/1983;
 -con riferimento all' art. 31 (formazione): art. 6 del D.P.R.
 509/1979; art. 5 del DPR n. 346/1983; art. 10 del DPR n.
 267/1987; art. 2 del DPR n. 395/1988;
 -con riferimento all' art. 36 (Fondo per la produttività
 collettiva): artt. 12, 13, e 14 del DPR n. 13/1986; art. 15 del
 DPR n. 395/1988; artt. da 11 a 15 del DPR 267/1987; art. 13
 del DPR n. 43/1990.

2. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall' art. 72 del d.lgs n. 29 del
 1993, le singole amministrazioni del comparto provvedono a
 rendere inapplicabili, entro tre mesi dalla data di cui al comma 1 e
 con effetto dalla medesima, le norme dei rispettivi ordinamenti,
 emanate nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che
 stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per

categorie di personale dipendente dalle amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto.

3. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.R.A.N. l'elenco delle norme non più applicabili.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994, registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie gen.le - in data 28.6.94)

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.
4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2

Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.
2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.
3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri

ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3

Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, nè li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5

Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonchè le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque

anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

- a. di individui di cui egli sia commensale abituale;
- b. di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
- c. di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- d. di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7

Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio

precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8

Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta nè accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorchè provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio precedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio precedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, nè chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri

provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona nè fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.
3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.
4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, nè elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.
6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
7. Il dipendente non accetta per uso personale, nè detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli

siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni nè fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, allo scopo di rendere applicativi i contenuti del decreto legislativo n. 626/1994 in materia di prevenzione e di sicurezza nei luoghi di lavoro, si incontreranno per concordare le modalità di attuazione dei contenuti dell'eventuale intesa a livello intercompartimentale sulla specifica materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, preso atto delle problematiche connesse all'applicabilità o meno del presente contratto al personale appartenente alla decima qualifica, si dichiarano disponibili a promuovere un chiarimento in merito, in vista della definizione contrattuale, entro la data di stipula del contratto dei dirigenti del comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Al fine di definire le controversie applicative insorte nell'attuazione dell' art. 4, comma 5, del D.P.R. n. 285 del 1988 con riferimento alla ricostituzione economica delle anzianità, le parti sottolineano la esigenza che gli enti provvedano entro sei mesi a controllare l'applicazione delle norme di inquadramento relative all'anzianità di

servizio dei dipendenti interessati al fine di verificarne la corrispondenza riguardo alle quote di abbattimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Ai fini dell'attuazione della legge n. 125 del 1991, le parti riconoscono l'importanza che le amministrazioni del comparto, onde pervenire alla definizione di azioni positive, verifichino la possibilità di costituzione di appositi fondi per il funzionamento di tali azioni, utilizzando le fonti di finanziamento esistenti anche comuni ed in ogni caso senza oneri aggiuntivi per gli enti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In tema di composizione delle delegazioni trattanti in sede decentrata le parti riconoscono l'opportunità di una fase transitoria nella quale restano invariate le regole sulla rappresentatività fino alla definizione del quadro normativo, anche in relazione alla distribuzione dei distacchi, aspettative e permessi tra le varie sigle sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti invitano l'ESMAS - Ente per la scuola materna in Sardegna - ad uniformarsi a quanto previsto dal D.P.R. 23/08/88 n. 399.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti sottolineano l'urgente necessità che vengano al più presto emanate le disposizioni di cui all' art. 3, lettera c), del d.lgs. 11 agosto 1993, n. 374, recante benefici per le attività usuranti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti auspicano una sollecita soluzione dei problemi relativi alla mobilità connessa ai processi di privatizzazione degli enti ex d.lgs. n. 509/94.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le OO.SS considerano inaccettabile il punto del comma 7 dell'art. 15 (Part-time) relativo alla ulteriore prestazione di 20 ore annue oltre il limite previsto dal CCNL e si riservano ogni azione a riguardo

Firme: FP CGIL - CISL FEDERPUBBLICI - UIL DEP - FIALP-CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL-CISL-UIL n. 2

Le OO.SS. Confederali CGIL-CISL-UIL ritengono l'indennità di vacanza contrattuale attribuita per l'anno 1994 aumento contrattuale congelato a tutti gli effetti e come tale incidente anche sulla 13a mensilità 1994.

Firme: CGIL-CISL-UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Sulla soluzione adottata nel presente contratto, relativamente alle qualifiche ad esaurimento di Ispettore Generale e di Direttore di Divisione, la FIALP, in coerenza con la posizione della propria Confederazione CISAL, si rimette alla sistemazione che eventualmente verrà adottata per tale personale dello Stato e del

Parastato, in sede di confronto tra le Confederazioni e l'ARAN sulle
intere quadro per i contratti della Dirigenza e delle Aree di
professionalità.

Firme: CISAL/FIALP

RdB/CUB - RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE

FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E
SETTORE PRIVATO ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE

UNITARIA DI BASE (C.U.B.)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4

La confederazione RdB/CUB e la Federazione RdB/CUB Enti
pubblici non economici sottoscrive il VI contratto di categoria del
comparto Enti pubblici pur non condividendone i contenuti sia
economici che normativi.

Tale sottoscrizione avviene al solo fine di mantenere inalterata la
possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro, in presenza di
una normativa liberticida in materia di democrazia nei luoghi di
lavoro che sta per essere varata dal Parlamento a totale sostegno
del monopolio della rappresentanza dei sindacati "storici".

La sottoscrizione del contratto del comparto Enti pubblici non
economici da parte della RdB/CUB è stata votata dalle assemblee
dei lavoratori che, pur respingendo pressochè all'unanimità i
contenuti del contratto, hanno però ritenuto necessario autorizzare
la RdB/CUB a firmarlo al fine di garantirsi uno strumento di lotta
e di continuità nell'intervento sindacale.

Roma, 28 marzo 1995

Firme: RdB/CUB - RdB Enti pubblici

NOTA A VERBALE n. 5

La CONF.S.A.L. (Confederazione dei Sindacati Autonomi dei
Lavoratori), si riserva ogni azione a tutela del personale
dipendente, sugli argomenti sottoindicati:

1. il mancato pieno recupero dell'inflazione reale, uno dei punti
fondamentali della piattaforma proposta dalla CONF.S.A.L.;
2. l'elevazione a 200 milioni del tetto dei mutui edilizi di cui all'
allegato N. 6 del DPR 509/79 successivamente modificato
dall' art. 16 del DPR n. 43/1990;
3. la riduzione dei tassi di interesse sui mutui e prestiti, in
maniera esplicita ed in linea con il tasso ufficiale di sconto;
4. l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto così come
previsto dal combinato disposto dell'art. 2120 del codice
civile e modificato dall' art. 1 della L. 297/82 e dall' art. 2
comma 2 del D.L. 29/93;

5. il riferimento temporale più breve affinché l'ESMAS provveda all'attuazione di quanto previsto dall' art. 19 del DPR n. 43/1990;
6. l'esatta individuazione delle penalità anche economiche a carico della dirigenza per uso immotivato del potere discrezionale;
7. una non chiara definizione dell'area sanitaria;
8. il dissenso rispetto al pagamento delle quote di contratto (art. 47)

Roma, 28/3/1995

Firme: CONFISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 6

La O.S. USPI, nel riaffermare l'unitarietà dell'intera categoria dei professionisti laureati e diplomati, intende sottoscrivere il presente contratto con la seguente dichiarazione a verbale, in attesa di pervenire ad una definitiva soluzione degli istituti normativi ed economici relativi alla categoria dei professionisti diplomati geometri, periti industriali - appartenenti alla seconda qualifica funzionale del ruolo professionale di cui all' art. 16 della legge 20 marzo 1975, n. 70.

1. Nella stesura dell'articolo contrattuale non è stato previsto per la particolare qualifica professionale sopracitata specifici elementi del trattamento economico complessivo (indennità professionale), al fine di motivare la peculiarità delle funzioni professionali assolte e la posizione "atipica" rispetto all'ordinamento del restante personale del comparto.
2. In sede di Commissione per la revisione del sistema di inquadramento professionale di cui al comparto in oggetto, si sostiene l'esigenza, tra l'altro, di dover ridisegnare l'inquadramento professionale della seconda qualifica professionale, nel rispetto dell' art. 16 della legge n. 70/75, riaccorpendo per esigenze funzionali e organizzative, all'interno della seconda qualifica funzionale le attuali sovraordinate qualifiche funzionali VII e VIII, come già previsto nella declaratoria delle mansioni per il ruolo professionale nei precedenti DPR 411/76, DPR 509/79, DPR 346/83.
3. Al fine di armonizzare nei vari comparti la composizione della delegazione trattante di parte sindacale decentrata, deve essere confermata la disciplina attualmente vigente fino al 30

giugno 1995, a livello centrale di ente e presso le sedi periferiche.

Roma, 9 marzo 1995

Firme: USPPI

NOTA A VERBALE N. 7

La CISNAL esprime il totale dissenso sul contenuto dell' art. 47 relativo alle "quote di contratto" ritenendo che la volontà di sottrarre 30.000 lire dalla busta paga dei lavoratori corrisponda ad un vero e proprio "furto con destrezza".

La CISNAL sottoscrive l'accordo subordinandone gli effetti alla consultazione dei dipendenti del comparto che verranno chiamati ad esprimere il loro parere in assemblee sui posti di lavoro.

Roma, 27/1/1995

Firme: CISNAL

ACCORDO COMPARTO PARASTATO

Dichiarazione a verbale n. 8

Al fine di assicurare alle categorie rappresentate la tutela sindacale nelle sedi delle trattative concernenti i livelli aziendali è apposta la firme sul presente accordo contrattuale per il personale del comparto del Parastato con riserva di riesame, in sede d'accordo per l'area dirigenziale, della questione concernente la collocazione in esso degli ispettori generali e direttori di divisione, e, fatte salve tutte le vie legali a tutela del buon diritto di questa O.S. e dei Rappresentanti, al rispetto:

- dei principi sul divieto di "reformatio in peius" e della "par condicio";

- e dei fondamenti costituzionali a garanzia della tutela legislativa dei trattamenti giuridici ed economici spettanti ai direttivi e ai dirigenti per l'esercizio imparziale e democratico dell'azione Amministrativa.

Per quanto concerne la norma di cui all' art. 47 si ritiene debba essere promossa una consultazione (referendum) del personale del comparto in ordine all'applicazione della stessa.

Roma, 28/3/95

Firme: CONFEDIR

DICHIARAZIONE A VERBALE

PARASTATO

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Le sottoscritte OO.SS. di categoria protestano fermamente per l'indebita introduzione di formalità che hanno burocratizzato e appesantito le procedure di cui all' art. 51 del Decreto L.vo n. 29/93 in occasione della stipula del presente contratto e intendono rendersi immediatamente promotrici per una profonda revisione del Decreto stesso, al fine di ripristinare regole coerenti con la

nuova natura privatistica della contrattazione nelle pubbliche amministrazioni.

Le sottoscritte OO.SS. di categoria ribadiscono, comunque, di non essere tenute, anche in base alle norme che regolano oggi le procedure di approvazione, a firmare nuovamente il contratto di lavoro dopo la registrazione da parte della Corte dei Conti dell'atto di autorizzazione del Governo all'Aran, essendo la firma delle stesse OO.SS. non condizionata nè condizionabile da altre procedure che non siano quelle interne al Sindacato stesso e che non attengano al mandato dei lavoratori della categoria.

Ciò premesso, le scriventi OO.SS. di categoria, al fine di non rischiare una ulteriore dilatazione dei tempi per l'applicazione del contratto, che è atteso ormai da sei anni dai lavoratori interessati, appongono la terza firma loro richiesta, ma si riservano nel contempo ogni azione utile per il ripristino completo delle prerogative pattizie.

F.P. C.G.I.L. - FEDERPUBBLICI C.I.S.L. - U.I.L. DEP - CIDA fp - FIALP C.I.S.A.L.

Firme: F.P. C.G.I.L. - FEDERPUBBLICI C.I.S.L. - U.I.L. DEP - CIDA fp - FIALP C.I.S.A.L.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL
COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI.
PARTE ECONOMICA BIENNIO 1996-97**

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri con il quale l'ARAN è stata autorizzata, ai sensi dell' art. 51 del decreto legislativo n. 29/1993, a sottoscrivere il testo del CCNL - parte economica biennio 1996-97, relativo al comparto del personale degli enti pubblici non economici concordato in data 17 aprile 1996,

il giorno 1 luglio 1996, alle ore 9,30, ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia, l'incontro tra i componenti del comitato direttivo dell'ARAN, di seguito specificati:

Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente (firma)

Prof. Gian Candido De Martin Componente (firma)

Avv. Guido Fantoni Componente

Avv. Arturo Parisi Componente (firma)

Prof. Gianfranco Rebora Componente (firma)

e le sottoscritte:

Confederazioni

CGIL (firma)

CISL (firma)

UIL (firma)

CISAL (firma)

RdB/CUB

CONFSAL (firma)

CISNAL (firma)

CONFEDIR (firma)

UNIONQUADRI (firma)

USPPI (firma)

Organizzazioni sindacali di categoria

CGIL/Funzione pubblica (firma)

CISL/Federpubblici (firma)

UIL DEP (firma)

CISAL/FIALP (firma)

RdB/Enti pubblici

per la stipula formale e conclusiva del CCNL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato testo del CCNL - parte economica biennio 1996-97, relativo al personale degli enti pubblici non economici, che diviene pertanto pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24 del giorno 1 luglio 1996.

Art. 1

Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996-31 dicembre 1997. Ad esso si applicano le disposizioni contenute nell' art. 2 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari di cui all' art. 33 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 sono incrementati, con decorrenza dal 1 gennaio 1996, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	L. 53.000
Qualifica	II	L. 56.000
Qualifica	III	L. 59.000
Qualifica	IV	L. 62.000
Qualifica	V	L. 65.000
Qualifica	VI	L. 70.000

Qualifica	VII	L. 78.000
Qualifica	VIII	L. 83.000
Qualifica	IX	L. 91.000

2. A decorrere dal 1 novembre 1996 competono i seguenti ulteriori aumenti mensili lordi:

Qualifica	I	L. 61.000
Qualifica	II	L. 64.000
Qualifica	III	L. 68.000
Qualifica	IV	L. 72.000
Qualifica	V	L. 75.000
Qualifica	VI	L. 80.000
Qualifica	VII	L. 87.000
Qualifica	VIII	L. 96.000
Qualifica	IX	L. 105.000

3. A decorrere dal 1 luglio 1997 competono i seguenti ulteriori aumenti mensili lordi:

Qualifica	I	L. 38.000
Qualifica	II	L. 40.000
Qualifica	III	L. 42.000
Qualifica	IV	L. 45.000
Qualifica	V	L. 47.000
Qualifica	VI	L. 50.000
Qualifica	VII	L. 55.000
Qualifica	VIII	L. 60.000
Qualifica	IX	L. 66.000

4. Le disposizioni dell' art. 34 del CCNL stipulato il 6 luglio 1995, riferite al primo biennio, si applicano per i nuovi stipendi ed hanno effetto per la durata della vigenza del presente contratto biennale.

Art. 3
Finanziamento del trattamento accessorio

1. Le risorse di cui all' art. 35, comma 2, del CCNL stipulato il 6 luglio 1995 sono determinate sommando:

- a. il valore complessivo dei trattamenti accessori stanziati per il 1995, esclusa la parte relativa alle entrate aggiuntive e ai risparmi di gestione di cui all'ultimo periodo del predetto art. 35, comma 2, che è regolata dall' art. 4;
- b. le quote di incremento previste dal citato art. 35, così come quantificate in base al medesimo articolo;
- c. un importo pari allo 0,22% del monte salari 1995 riferito al personale delle qualifiche funzionali dalla I alla IX, per il 1996, un ulteriore importo pari allo 0,95% dello stesso monte salari, a decorrere dal 1 luglio 1997, nonché un ulteriore importo pari allo 0,46% del medesimo monte salari a decorrere dal 31 dicembre 1997 e a valere per l'anno 1998. Per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, la percentuale di incremento spettante dal 31 dicembre 1997 e a valere per l'anno 1998 è pari allo 0,77%, con riferimento allo stesso monte salari e il relativo utilizzo è finalizzato ad alimentare le quote di salario accessorio legate alla produttività e alla verifica dei risultati.

Art. 4
Risorse aggiuntive

1. In aggiunta alle risorse di cui all' art. 3, gli enti destinano al salario accessorio le disponibilità di cui all' art. 35, comma 2, ultimo periodo, entro il limite ivi previsto, ovvero entro il limite corrispondente al valore delle specifiche risorse quale determinato per il 1995, se più favorevole.

2. Gli enti che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal decreto legislativo n. 29/1993 e, in particolare, con quelli inerenti alla realizzazione di strumenti di programmazione e controllo delle attività e di verifica dei risultati, incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, le disponibilità di cui al comma 1 nella misura dell'1% - come tetto massimo - del monte salari relativo all'anno 1995, utilizzando le risorse aggiuntive derivanti da migliori risultati nell'andamento gestionale, particolarmente in termini di maggiori entrate e/o di economie di gestione, correlati all'aumento dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale dei fattori produttivi, ivi compresa la risorsa informatica.

Art. 5
Criteri di utilizzo

1. Gli incrementi di cui all' art. 3, lettera c), sono ripartiti tra le varie voci che compongono i trattamenti accessori in base all' art. 35, comma 3, secondo le specifiche esigenze delle amministrazioni, previa verifica con le organizzazioni sindacali, tra le voci di cui alle lettere a), limitatamente ai turni, b), d) ed e) dell'art. 35, comma 3, del CCNL stipulato il 6 luglio 1995.
2. I criteri per l'utilizzo delle ulteriori risorse derivanti dall'applicazione dell' art. 4, comma 2, sono stabiliti con la contrattazione decentrata a livello nazionale di ente secondo le modalità di cui all' art. 5 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.

Art. 6

Personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88

1. Gli stipendi tabellari di cui all' art. 38 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 per il personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88 , sono incrementati, con decorrenza dal 1 gennaio 1996, delle seguenti misure mensili lorde:

- Ispettore generale	L. 113.000
- Direttore di divisione	L. 105.000

2. A decorrere dal 1 novembre 1996 competono i seguenti ulteriori aumenti mensili lordi:

- Ispettore generale	L. 130.000
- Direttore di divisione	L. 121.000

3. A decorrere dal 1 luglio 1997 competono i seguenti ulteriori aumenti mensili lordi:

- Ispettore generale	L. 82.000
- Direttore di divisione	L. 76.000

4. Gli incrementi di cui ai commi 1, 2 e 3 non comportano il riassorbimento degli assegni ad personam eventualmente attribuiti a seguito di inquadramento nella specifica posizione rivestita dal personale interessato.

5. A decorrere dal 1 gennaio 1997, un importo pari allo 0,35% del monte salari 1995 riferito al personale di cui al presente articolo è destinata alla costituzione di un fondo per l'erogazione al

medesimo personale, in aggiunta al compenso di cui all' art. 38, comma 6, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, che resta disciplinato dalle disposizioni dello stesso articolo, di compensi incentivanti legati alla valutazione dei risultati, subordinatamente alla relativa verifica con le modalità previste per il restante personale. A decorrere dal 31 dicembre 1997, a valere per l'anno 1998, il fondo sarà ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,26% del monte salari predetto. Il fondo sarà gestito con gli stessi criteri e modalità che regolano il funzionamento del Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui all' art. 36 del predetto CCNL.

6. La riduzione delle ore di straordinario di cui all' art. 38, comma 7, del CCNL stipulato il 6 luglio 1995 è commisurata alla quantità di risorse occorrenti per l'erogazione al personale disciplinato dal presente articolo dei premi di cui all' art. 37 del predetto CCNL.

Art. 7

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.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti, richiamato il contenuto dell' art. 39 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del TFR, all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi così come previsto dall' art. 4 del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti, presa conoscenza dell' art. 2 del decreto-legge 12 marzo 1996, n. 117, che demanda alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità di utilizzo e di distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 aprile p.v. per l'esame della specifica materia in vista della relativa disciplina contrattuale.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
BIENNIO ECONOMICO 2000-2001**

A seguito del parere favorevole espresso in data 14 febbraio 2001 dal Comitato di Settore sul testo dell'ipotesi di accordo relativa al rinnovo del CCNL per il secondo biennio economico 2000 – 2001 del personale non dirigente degli Enti pubblici non economici, stipulata il 19 gennaio 2001, nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 9 marzo 2001, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **14 marzo alle ore 12,00**, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente f.f., avv. Guido Fantoni

e le

Organizzazioni Sindacali
Sindacali

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/PA

CSA DI Cisl/Fialp

RDB/Parastato

Confederazioni

CGIL

CISL

UIL

CISAL

RDB/CUB

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il secondo biennio economico 2000 – 2001 del personale non dirigente degli Enti pubblici non economici.

***CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEGLI ENTI
PUBBLICI NON ECONOMICI***

PARTE ECONOMICA BIENNIO 2000-2001

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCNL, relativo al biennio economico 2000-2001, si applica al personale ed ai professionisti destinatari del CCNL stipulato il 16 febbraio 1999.

ART. 2

Aumenti dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari di cui all'art. 28, comma 1, lett. a) del CCNL del 16.2.1999, corrispondenti alle posizioni economiche rivestite nell'ambito del sistema di classificazione, sono incrementati con le decorrenze e negli importi lordi mensili, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1.
2. Gli importi degli stipendi tabellari risultanti dalla applicazione del comma 1, sono rideterminati alle scadenze e nelle misure stabilite dalla allegata tabella 2.

ART. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dalla applicazione dell'art. 2 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 2 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto; agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 4

Finanziamento dei Fondi per i trattamenti accessori del personale

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 19, ultimo periodo della legge n. 488 del 1999, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo ordinamento professionale, ad eccezione dei passaggi da un'area funzionale all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse dei fondi unici di ente e in ogni caso da quelle destinate alla contrattazione integrativa. In tal senso la contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del fondo unico di ente, le risorse da destinare sia al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. b) del CCNL del 16.2.1999, nonché degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del medesimo contratto. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di Area dei dipendenti che ne hanno usufruito.
2. Per l'anno 2000 è confermata la disciplina del CCNL del 16.2.1999 per la costituzione dei seguenti Fondi, fatte salve le integrazioni specificate nel comma 8: a) il Fondo unico di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C, costituito secondo la disciplina dell'art. 31; b) il Fondo dell'Area dei professionisti, costituito secondo la disciplina dell'art. 42; c) il Fondo dell'Area medica, costituito secondo la disciplina dell'art. 43; d) il Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento costituito secondo la disciplina dell'art. 44.
3. Al fine di assicurare lo sviluppo della contrattazione integrativa e di finanziare l'incremento della produttività collettiva e individuale, il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati e l'innalzamento della qualificazione professionale, e nel rispetto della disciplina del comma 7, al Fondo unico di ente di cui al comma 2, lett. a), sono destinate, a valere dall'anno 2001, le seguenti ulteriori risorse economiche:
 - a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C;
 - b) le economie derivanti dalla riduzione di personale, in applicazione dell'art. 20, comma 1, punto 20-ter, della legge n. 488 del 1999; la relativa verifica deve essere effettuata in modo da garantire che le economie siano definitivamente acquisite in bilancio;

- c) le risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità, comprese le eventuali maggiorazioni, fruita dal personale ricompreso nelle Aree A, B e C, comunque cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2000. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al Fondo, in via permanente, l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, valutato su base annua; per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto, viene accantonato, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - d) le risorse di cui al comma 1, recuperate a seguito del passaggio di Area o di cessazione dal servizio a qualsiasi causa;
 - e) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.
4. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo dell'Area dei professionisti, di cui al comma 2, lett. b), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:
- a) un importo pari all'1,29% del monte salari dell'anno 1999 del personale dell'Area dei professionisti;
 - b) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.
5. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo dell'Area medica, di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:
- a) un importo pari all'1,29% del monte salari dell'anno 1999 del personale dell'Area medica;
 - b) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.
6. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo per i trattamenti

accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento, di cui al comma 2, lett. d), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:

- a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale delle qualifiche ad esaurimento;
- b) di una somma di pari importo della retribuzione individuale di anzianità, comprese eventuali maggiorazioni, maturata dal personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal 1.1.2000; l'importo è determinato in ragione di annualità ed è comprensivo della quota di tredicesima mensilità; per il primo anno di cessazione dal servizio per la quantificazione delle risorse si prendono a riferimento le quote di mensilità non erogate;
- c) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata all'1,5%.

La contrattazione integrativa a livello nazionale potrà valutare la disponibilità complessiva e le condizioni di utilizzo del Fondo al fine di ipotizzare una diversa e più equilibrata distribuzione delle risorse anche per la integrazione degli altri Fondi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2, salvaguardando le quote già conferite al personale in servizio in base alle disposizioni contrattuali vigenti.

- 7. Le risorse economiche destinate al finanziamento delle voci della retribuzione accessoria sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità. Le conseguenti verifiche vengono effettuate ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 16.2.1999.
- 8. Le risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, primo alinea, dell'art. 42, comma 3 e dell'art. 43, comma 3 del CCNL del 16.2.1999, sono incrementate, per il periodo luglio-dicembre 2000, degli importi derivanti dal calcolo delle seguenti percentuali applicate al monte salari dell'anno 1999: a) 0,36% per il personale delle Aree A, B e C e delle qualifiche ad esaurimento; b) 0,80%, per i professionisti e per il personale medico. Le nuove disponibilità sono corrisposte secondo le regole e i tempi definiti dalla contrattazione integrativa.
- 9. Una quota pari al 50% dell'importo derivante dalla applicazione delle percentuali indicate nel comma 8 integra, dall'1.7.2000, l'importo corrisposto a titolo di anticipazione mensile della produttività secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

10. 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.

ART. 5

Previdenza complementare

1. Ai fini di una completa attuazione dell'art. 48 del CCNL del 16.2.1999, previo atto di indirizzo all'ARAN da parte dell'Organismo di coordinamento intersettoriale, il contributo a carico del datore di lavoro da destinare al Fondo di pensione complementare, è determinato in misura non inferiore all'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'accordo di comparto di cui all'art. 4 dell'accordo quadro del 29 luglio 1999.
2. A tale fine, fermo restando quanto previsto dall'art. 48, comma 2, del CCNL 16/02/1999, sarà costituito, con apposito accordo, il Fondo di pensione complementare, definendone tutti gli elementi, compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento del Fondo pensione, alle modalità di incentivazione della iscrizione dei lavoratori al Fondo medesimo, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate.

TABELLA 1

Incrementi tabellari mensili

Valori per 13 mensilità.

Aree e posizioni	Ex qualifica funzionale	Dal 1 luglio 2000	Dal 1 gennaio 2001
<i>Area medica</i>	II livello - tempo pieno	80.000	133.000
	I livello - tempo pieno	63.000	105.000
	II livello - tempo definito	60.000	100.000
	I livello - tempo definito	45.000	75.000
<i>Area professionisti</i>	Decimo livello II differ.	81.000	136.000
	Decimo livello I differ.	68.000	113.000
	Decimo livello base	53.000	89.000
<i>C</i>	Ispettore Generale r.e.	59.000	98.000
<i>C</i>	Direttore Divisione r.e.	54.000	91.000
<i>C5</i>		47.000	79.000
<i>C4</i>	Nono livello	47.000	79.000
<i>C3</i>	Ottavo livello	43.000	72.000
<i>C2</i>		39.000	66.000
<i>C1</i>	Settimo livello	39.000	66.000
<i>B3</i>		36.000	60.000
<i>B2</i>	Sesto livello	36.000	60.000
<i>B1</i>	Quinto livello	34.000	56.000
<i>A3</i>		32.000	54.000
<i>A2</i>	Quarto livello	32.000	54.000
<i>A1</i>	Terzo livello	30.000	51.000

TABELLA 2

Tabellari annui

Valori per 12 mensilità

Aree e posizioni	Ex qualifica funzionale	Dal 1 luglio 2000	Dal 1 gennaio 2001
<i>Area medica</i>	II livello - tempo pieno	50.988.000	52.584.000
	I livello - tempo pieno	38.364.000	39.624.000
	II livello - tempo definito	35.272.000	36.472.000
	I livello - tempo definito	24.203.000	25.103.000
<i>Area professionisti</i>	Decimo livello II differ.	52.228.000	53.860.000
	Decimo livello I differ.	41.748.000	43.104.000
	Decimo livello base	30.277.000	31.345.000
<i>C</i>	Ispettore Generale r.e.	34.024.000	35.200.000
<i>C</i>	Direttore Divisione r.e.	30.886.000	31.978.000
<i>C5</i>		28.276.000	29.224.000
<i>C4</i>	Nono livello	25.415.000	26.363.000
<i>C3</i>	Ottavo livello	22.191.000	23.055.000
<i>C2</i>		20.592.000	21.384.000
<i>C1</i>	Settimo livello	19.355.000	20.147.000
<i>B3</i>		18.856.000	19.576.000
<i>B2</i>	Sesto livello	16.815.000	17.535.000
<i>B1</i>	Quinto livello	15.193.000	15.865.000
<i>A3</i>		14.852.000	15.500.000
<i>A2</i>	Quarto livello	13.903.000	14.551.000
<i>A1</i>	Terzo livello	12.589.000	13.201.000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che nei confronti del personale ex-AIMA (Azienda di stato per gli interventi nel mercato agricolo), trasferito all'AGEA (Agenzia per le erogazioni in agricoltura) ai sensi del d. lgs. 15 giugno 2000, n. 188, trovano applicazione le clausole dei contratti relativi al comparto enti pubblici non economici, a decorrere dal 16 ottobre 2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione a quanto indicato all'interno della Dichiarazione congiunta n. 6, contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli Enti pubblici non economici, siglato in data 14 febbraio 2001, si precisa che, per mero errore materiale è stata riportata come percentuale del compenso aggiuntivo per mancata fruizione del riposo settimanale, il 50% in luogo dell'80%.

La dichiarazione deve essere pertanto correttamente intesa nel senso che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 1 del Contratto sopra richiamato, al dipendente deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari all'80% della retribuzione oraria di cui all'art. 29, comma 2, lett. a).

C.S.A. di CISAL/FIALP

FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI PUBBLICI

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. facendo seguito alla nota a verbale presentata all'atto della non sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sul biennio economico 2000 – 2001 EPNE, ribadisce il proprio formale dissenso in merito ai contenuti dell'articolato.

Il tentativo adottato in extremis per ricercare un possibile recupero del potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del comparto, non risolve la sostanza del problema.

Infatti, la formulazione del verbale redatto ipotizza un adeguamento economico di incerta natura circoscritto alla capacità di bilancio del singolo ente.

Il provvedimento di integrazione, indeterminato nella misura e connesso ad eventi indipendenti dalla stessa volontà dell'ente, si connota come elemento di forte sperequazione nel trattamento economico dei lavoratori del comparto che corrono il rischio di subire inevitabili discriminazioni a parità di livello di prestazione e di produttività.

La scrivente O.S. chiede che la presente nota, unitamente a quella che si ripropone in allegato, siano recepite nel documento contrattuale definito.

RDB PUBBLICO IMPIEGO

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Rdb non sottoscrive il presente accordo per numerosi motivi di metodo e di merito.

Per quanto riguarda il metodo la RdB contesta la fretta ingiustificata che ha portato, in assenza della copertura di legge, alla sottoscrizione di una “preintesa” che è dovuta essere prima trasformata in ipotesi di accordo e successivamente persino integrata.

A questo riguardo la RdB contesta più in generale la tendenza in atto di procedere alla stipula prematura di ipotesi di accordo incomplete, successivamente infarcite di “note aggiuntive” e “verbalì integrativi” su questioni, anche di carattere generale, volutamente non affrontate in precedenza.

Per quanto attiene al merito la RdB segnala i seguenti punti:

- gli aumenti sulla retribuzione tabellare non tengono conto (come invece avrebbero dovuto in base agli accordi di luglio 1993) del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale per gli anni 1998-1999, e per l'anno 2000 hanno decorrenza luglio anziché gennaio;
- gli aumenti sul salario accessorio hanno per la massima parte valenza per il solo 2001 e carattere di incertezza in quanto legati ad eventi non quantificabili, quali d esempio gli eventuali pensionamenti;
- i numerosi riferimenti al monte salari 1999 oltre ad aumentare le differenze retributive già esistenti tra i dipendenti dei vari Enti, penalizzano tutti quegli Enti che nel frattempo hanno aumentato la consistenza del personale in servizio;
- del tutto illegittima e basata su una volutamente interpretazione distorta della Legge 488/99 la previsione di finanziare i passaggi di qualifica all'interno delle Aree con i Fondi Unici di Ente;
- penalizzante per gli ex Ispettori Generali e gli ex Direttori di Divisione la previsione di poter dirottare con la contrattazione integrativa di Ente parte delle somme destinate al loro Fondo verso i fondi del restante personale;
- arbitraria, contraddittoria ed in totale antitesi con gli esiti della Commissione ex art. 33, la scelta di procedere per medici e professionisti al rinnovo del biennio economico in assenza della definizione del Contratto quadriennale di riferimento normativo.

In questo quadro totalmente negativo la tardiva sottoscrizione del “verbale integrativo” del 19/02/2001, pur rappresentando una significativa, anche se non sufficiente, apertura sul piano economico, non modifica (anche perché non accompagnata da alcuna revisione degli altri punti contestati), il giudizio complessivamente negativo sull'accordo, peraltro sonoramente bocciato dai lavoratori per il referendum promosso dalla RdB.

La RdB proseguirà pertanto la mobilitazione già in atto contro i contenuti ed il metodo con cui si è raggiunto il presente accordo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO
DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 E
BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

In data 9 ottobre 2003 alle ore 9.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

<u>Organizzazioni Sindacali</u>		<u>Confederazioni Sindacali</u>	
CGIL/FP	firmato	CGIL	firmato
CISL/FPS	firmato	CISL	firmato
UIL/PA	firmato	UIL	firmato
CSA DI CISAL/FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp- cisas/epne-confail- confill parastato	firmato	CISAL	firmato
RDB PI	non firmato	RDB CUB	non firmato

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente del Comparto degli Enti Pubblici non Economici – quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002- 2003.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL
PERSONALE DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI NON
ECONOMICI PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO
2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003**

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 4

CAPO I..... 4

- Art. 1 Campo di applicazione 4
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del
 contratto..... 5

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 6

CAPO I..... 6

- Art. 3 Relazioni sindacali 6
- Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi 6
- Art. 5 Integrazione alla disciplina della contrattazione integrativa 7
- Art. 6 Integrazione alla disciplina della informazione 8
- Art. 7 Integrazione alla disciplina delle altre forme di partecipazione 8
- Art. 8 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing 8

CAPO II PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI..... 11

- Art. 9 Norma di rinvio 11

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .. 12

- Art. 10 Principi del sistema..... 12
- Art. 11 Commissione paritetica per il sistema di classificazione 13

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO..... 15

CAPO I..... 15

- Art. 12 Integrazione alla disciplina sulla formazione del personale..... 15

CAPO II NORME DISCIPLINARI 17

Art. 13	Clausola generale.....	17
Art. 14	Modifiche all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995.....	17
Art. 15	Modifiche all'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995.....	18
Art. 16	Codice disciplinare	19
Art. 17	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	25
Art. 18	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	27
Art. 19	Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari	28
Art. 20	Norma di rinvio	29

CAPO III..... 29

Art. 21	Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	29
---------	---	----

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO 30

CAPO I..... 30

Art. 22	Stipendio tabellare	30
Art. 23	Effetti dei nuovi stipendi.....	31
Art. 24	Tredicesima mensilità	31
Art. 25	Integrazione alla disciplina sui fondi per i trattamenti accessori.....	31
Art. 26	Istituzione e disciplina dell'indennità di ente	34
Art. 27	Modifiche a discipline precedenti.....	35

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI 36

CAPO I..... 36

Art. 28	Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia - ACI	36
Art. 29	Disciplina di raccordo per il passaggio del personale dell'AGEA al comparto degli enti pubblici non economici	36
Art. 30	Conferma di discipline precedenti	37

TABELLE

Tabella A	Incrementi mensili della retribuzione tabellare.....	39
Tabella B	Nuova retribuzione tabellare.....	40
Tabella C	Indennità di ente.....	41

Tabella D Equiparazione tra sistemi di classificazione	42
--	----

DICHIARAZIONI E NOTE A VERBALE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	43
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	44
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3	45
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4	46
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	47
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6	48
NOTA A VERBALE ARAN	49

ALLEGATI

Allegato 1 Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.....	50
Allegato 2 Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.....	55

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti ed i professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto indicati dai quattro alinea dell'art. 5, comma 1 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato.
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del d. lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.165 del 2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003, 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 interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Art. 3 Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni previste nei successivi CCNL e con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. Gli enti costituiscono la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convocano la delegazione sindacale prevista dall'art. 10, comma 1, punto I, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999, è

effettuato dal collegio dei sindaci o dei revisori ovvero, in mancanza, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentative. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante.

4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è, pertanto, disapplicato.

Art. 5

Integrazione alla disciplina della contrattazione integrativa

1. Al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio, il contratto collettivo integrativo a livello nazionale assegna una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle sedi periferiche abilitate alla contrattazione decentrata. Resta fermo che il pagamento delle incentivazioni avviene a seguito dell'avvenuto accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
2. Le materie di contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A (contrattazione integrativa a livello nazionale o di sede unica di ente) del CCNL del 16 febbraio 1999, sono integrate come segue:

- “- individuazione delle posizioni organizzative eventualmente incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale”.

Art. 6

Integrazione alla disciplina della informazione

1. All'art. 6, lett. A), comma 2, lett. A) (informazione preventiva a livello nazionale) del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lettera k), è aggiunta la seguente:
 - “l) ricadute occupazionali derivanti dai processi di esternalizzazione di attività e/o servizi ad altri soggetti pubblici o privati o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico”.

Art. 7

Integrazione alla disciplina delle altre forme di partecipazione

1. All'art. 6, lett. D (altre forme di partecipazione), comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, alla fine del primo periodo è inserita la seguente integrazione: “A tal fine, rendono obbligatoriamente il proprio parere, ancorché non vincolante”.
2. All'art. 6, lett. D (altre forme di partecipazione), comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999, nel secondo periodo, dopo le parole “una delle quali” è inserito il termine “necessariamente”.

Art. 8

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito

dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) (altre forme di partecipazione) del CCNL del 16 febbraio 1999 è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun ente con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 12, idonei interventi

formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
6. I comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
 7. Gli enti favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
 8. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 9 Norma di rinvio

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2, relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso gli enti, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modifiche.
2. In relazione alla questione insorta sull'art. 9, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999, relativamente alla fruibilità dei permessi sui luoghi di lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento in una apposita sessione negoziale che inizierà entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL.

TITOLO III

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10

Principi del sistema

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, le parti convengono sull'opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa, anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.
2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane, sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema di classificazione:
 - a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, ove previsto dal vigente sistema di classificazione, per la copertura dei posti;
 - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree e i profili cui si riferiscono le selezioni; pertanto, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16 febbraio 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione;
 - c) esplicito riconoscimento, nei passaggi interni di cui all'art. 15, comma 1, lett. b) del CCNL del 16 febbraio 1999, della

prevalenza alla progressione del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore.

3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 ed all'art. 12 del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nel comma 7 di quest'ultimo articolo. Al fine di completare e sostenere i processi di riorganizzazione, l'attività di formazione realizzata dagli enti è comunque utilizzata per favorire la ricollocazione funzionale del personale inquadrato nell'area A verso l'area B.
4. Le parti si danno reciprocamente atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati, aventi tra l'altro per oggetto il sistema di classificazione e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

Art. 11

Commissione paritetica per il sistema di classificazione

1. Al fine di valorizzare il sistema di classificazione, di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, quale efficace e concreto strumento di riforma, le parti, attuata la fase di prima applicazione, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi.
2. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare, esamini la possibilità di:
 - attuare una riduzione delle posizioni alle quali si accede dall'esterno;

- individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale;
- ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
- valutare le possibili implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte;
- correlare i nuovi sistemi di valutazione al nuovo modello di classificazione.

Eventuali decisioni della commissione, per la parte sindacale, sono adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. A tale commissione, è demandato anche il compito di formulare proposte in ordine:
 - a) alla verifica della disciplina dell'area della vice dirigenza, di cui all'art. 10 della legge n. 145 del 2002 e ai sensi del protocollo di intesa tra governo e organizzazioni sindacali del febbraio 2002;
 - b) alla valorizzazione delle professionalità specialistiche e delle posizioni di particolare responsabilità.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 12

Integrazione alla disciplina sulla formazione del personale

1. La disciplina dell'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 sulla formazione del personale è integrata con le disposizioni del presente articolo.
2. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti dagli enti, come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei lavoratori e quale supporto ai processi di cambiamento organizzativo.
3. L'attività di formazione, addestramento e riqualificazione del personale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001, viene programmata annualmente attraverso la predisposizione di un piano di formazione. Detto piano tiene conto dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Il piano individua anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui all'art. 26, comma 5, del CCNL 16 febbraio 1999, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.
4. Gli enti possono assumere iniziative comuni volte ad attivare percorsi formativi, a verificare e certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi e a promuovere iniziative e

indagini di interesse comune, anche con riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione e alla realizzazione dei progetti promossi dalle istituzioni.

5. Per garantire gli obiettivi di una formazione permanente, in grado di soddisfare le esigenze di riqualificazione e di più stretto collegamento tra contenuti formativi e apprendimento sul lavoro, con un'ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, nonché l'esigenza della massima partecipazione a costi contenuti, gli enti assumono il criterio di incrementare le iniziative di formazione a distanza che utilizzano le nuove tecnologie (formazione on-line o e-learning), di formazione mista aula e a distanza (blended learning), di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro (on the job).
6. Nella individuazione delle aree e dei contenuti formativi, gli enti tengono conto delle più avanzate tendenze che interessano il mondo del lavoro ed i processi produttivi e riconoscono, pertanto, la particolare valenza di competenze trasversali, quali la conoscenza delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche e della comunicazione, dei sistemi organizzativi.
7. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e di esternalizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
8. Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, è costituita, presso ciascun ente, apposita commissione bilaterale, alla quale sono affidate le seguenti funzioni:
 - a) acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 3, nonché delle finalità di cui all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999;

- c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziare, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.

CAPO II NORME DISCIPLINARI

Art. 13 Clausola generale

1. E' confermata la disciplina contenuta nel capo V del titolo III del CCNL del 6 luglio 1995, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli.

Art. 14 Modifiche all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995

1. All'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) la rubrica dell'articolo "doveri del dipendente" è modificata in "obblighi del dipendente";
 - b) al termine del comma 1, dopo il punto, è aggiunta la seguente frase "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato";
 - c) al comma 3, lettera d), le parole "alla legge 4 gennaio 1968, n. 15" vengono sostituite con "al DPR 28 dicembre 2000, n. 445";
 - d) al comma 3, lettera r), dopo le parole "interessi propri" e prima del punto viene aggiunta la frase "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi".

Art. 15
Modifiche all'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995

1. All'art. 27 del CCNL del 6 luglio 1995 sono apportate le seguenti modifiche:
 - a) il comma 1 è sostituito dal seguente comma:

“1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 26 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal 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.”
 - b) al comma 4 il riferimento all' “art. 59, comma 4, del d. lgs. n. 29 del 1993” deve intendersi, in entrambi i casi, “all'art. 55, comma 4, del d. lgs. n. 165 del 2001”;
 - c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

“4/bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.”

d) dopo il comma 9 viene aggiunto il comma 9.bis:

“9.bis Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche”

e) il comma 10 è sostituito dal seguente:

“10. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all’art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001”.

Art. 16

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall’art. 55 del d. lgs. n. 165/2001, 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) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all’amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell’amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell’ambito del biennio previsto dalla legge;
 - f) concorso nell’infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
 - g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
 - e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
 - f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
 - h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - l) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

- m) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
 - n) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
6. 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 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
 - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;
 - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL,

(retribuzione base mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale, da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
 - b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

- h) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:
- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b) 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;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - d) commissione in genere - 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 passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dal presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
11. L'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995 è disapplicato. Di conseguenza, tutti i riferimenti al medesimo art. 28 devono intendersi al presente articolo.

Art. 17

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza

definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 6.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.
9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 16, comma 7 lettera h) e comma 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 18
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. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16, commi 7 e 8.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 17, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001 (retribuzione base mensile), così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 17, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 30 del CCNL del 6 luglio 1995.

Art. 19

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano - qualora più favorevoli - le sanzioni previste dall'art. 16, in luogo di quelle previste dall'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995.

Art. 20
Norma di rinvio

1. In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe.

CAPO III

Art. 21
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Gli enti, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 22 Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002–2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.
2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 2 del CCNL del 14 marzo 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.
3. 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.
4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

Art. 23
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 22 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 22 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. 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).
4. 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. 22, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

Art. 24
Tredicesima mensilità

1. La disciplina di cui al presente articolo modifica ed integra quanto previsto dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 14 febbraio 2001, in materia di tredicesima mensilità.
2. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato 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.

3. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 29, comma 2, lett. b) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
4. Nel caso dei passaggi di cui all'art. 15 ed all'art. 16 del CCNL del 16 febbraio 1999 trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 3.
5. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
6. 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 trecentosessantacinquesimo per il periodo di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 3 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
7. 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 vigenti.

Art. 25

Integrazione alla disciplina sui fondi per i trattamenti accessori

1. Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli artt. 31 e 44 del CCNL del 16 febbraio 1999 - come integrate dall'art. 4, commi 3 e 6 del CCNL del 14

marzo 2001 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione delle risorse del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree e del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88 del 1989.

2. Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree di cui all'art. 31 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze.
3. Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 della legge n. 88 del 1989, di cui all'art. 44 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità, con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze.
4. 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 rapportato ad anno intero.
5. Al fine di favorire i processi di riorganizzazione, da cui possa derivare una ridefinizione dei posti di funzione per il personale dell'area A, la contrattazione integrativa di ente, in via eccezionale e per una sola volta nell'arco della vigenza del presente CCNL, può promuovere iniziative di riqualificazione professionale, intese alla ricollocazione del personale in servizio nell'area A, alla data del 31° dicembre 2002, verso la posizione iniziale dell'area B. All'onere derivante dalla ricollocazione del personale, si fa fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del fondo di cui al comma 2.

6. 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.

Art. 26

Istituzione e disciplina dell'indennità di ente

1. E' istituita l'indennità di ente per il personale delle aree A, B, C e per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.
2. L'indennità di ente ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.
3. L'indennità di ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità. L'istituzione dell'indennità di ente 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).
4. L'indennità di ente viene corrisposta come di seguito indicato:
 - a) con decorrenza dal 1/1/2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella C allegata al presente CCNL;
 - b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella C;
 - c) con la stessa decorrenza dell'1/1/2003, l'importo dell'indennità di ente è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della medesima tabella C, i quali riassorbono anche le misure così come rideterminate ai sensi delle lettere a) e b).

5. 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 riassorbe 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.

Art. 27
Modifiche a discipline precedenti

1. Il comma 4, dell'art. 29, del CCNL del 16 febbraio 1999 è eliminato.
2. All'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001 sono eliminate le seguenti parole al termine del capoverso: "e dall'indennità integrativa speciale".
3. A seguito del conglobamento dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 22, tutti i riferimenti a tale voce retributiva contenuti nei testi vigenti di precedenti CCNL sono da intendersi riferiti al solo stipendio tabellare.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I

Art. 28

Norma speciale per l'Automobile Club d'Italia - ACI

1. Per il personale dell'Automobile Club d'Italia comandato a prestare servizio presso un Automobile Club federato, con funzioni di preposizione ai sensi dell'art. 17, comma 2, primo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999, nei casi in cui la preposizione sia prevista dalle vigenti disposizioni ordinamentali degli enti, la disciplina del trattamento accessorio viene effettuata secondo i criteri stabiliti nel contratto integrativo dell'Automobile Club d'Italia.

Art. 29

Disciplina di raccordo per il passaggio del personale dell'AGEA al comparto degli enti pubblici non economici

1. Il personale dell'AGEA, ricompreso nel comparto degli enti pubblici non economici ai sensi dell'art. 14, comma 4 del CCNQ 18 dicembre 2002, è collocato nelle aree e nelle posizioni economiche del vigente sistema di classificazione del nuovo comparto, secondo le indicazioni contenute nella tabella D allegata al presente contratto, valida ai soli fini dell'attribuzione degli incrementi tabellari.
2. A seguito del passaggio al comparto degli enti pubblici non economici, al personale dell'AGEA viene attribuito il trattamento fondamentale (tabellare e indennità integrativa speciale) previsto per il personale del predetto comparto. L'eventuale differenza tra il trattamento fondamentale (tabellare e indennità integrativa speciale) in godimento alla predetta data ed il trattamento fondamentale

(tabellare e indennità integrativa speciale) di nuova attribuzione, viene conservata come assegno personale non riassorbibile.

3. Con apposita successiva sessione negoziale, che si terrà entro trenta giorni dalla stipula definitiva del presente CCNL, in applicazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 4 del CCNQ del 18 dicembre 2002, sarà compiutamente definita la complessiva disciplina di raccordo per regolare il trattamento normativo ed economico di detto personale nel passaggio dal CCNL di provenienza a quello degli enti pubblici non economici.

Art. 30

Conferma di discipline precedenti

1. Nei confronti del personale degli enti del comparto continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336 del 1970 e successive modificazioni e integrazioni. Il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.
2. Sono confermate le particolari disposizioni riguardanti il personale assunto con contratto a tempo indeterminato dall'ENIT e dall'ICE negli uffici all'estero di cui all'art. 1, comma 3 del CCNL del 16 febbraio 1999.
3. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano confermate le norme dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate:

CCNL quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 6/7/1995, con particolare riferimento all'art. 17, nella parte in cui prevede che l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali; CCNL biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 1/7/1996; accordo sottoscritto il 24/4/1997 per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL 6/7/1995; CCNL quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 16/2/1999; CCNL ad integrazione del CCNL personale non dirigente

del 16/2/1999, sottoscritto il 14/2/1999; CCNL biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 14/3/2001.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>dal 1.1.02</i>	<i>dal 1.1.03</i>
Ispettore Generale r.e.	60,39	67,04
Direttore Divisione r.e.	56,14	62,32
C5	48,65	54,01
C4	48,65	54,01
C3	44,30	49,18
C2	40,46	44,92
C1	40,46	44,92
B3	37,04	41,12
B2	37,04	41,12
B1	34,85	38,69
A3	33,12	36,76
A2	33,12	36,76
A1	31,35	34,80

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>Tabellare al 31.12.2001</i>	<i>IIS al 31.12.2001</i>	<i>dal 1.1.02</i>	<i>dal 1.1.03 ⁽¹⁾</i>
Ispettore Generale r.e.	18.179,28	6.972,14	18.903,96	26.680,58
Direttore Divisione r.e.	16.515,26	6.866,15	17.188,94	24.802,93
C5	15.092,94	6.646,67	15.676,74	22.971,53
C4	13.615,35	6.646,67	14.199,15	21.493,94
C3	11.906,91	6.545,24	12.438,51	19.573,91
C2	11.087,30	6.448,00	11.572,82	18.559,86
C1	10.405,06	6.448,00	10.890,58	17.877,62
B3	10.110,16	6.369,97	10.554,64	17.418,05
B2	9.056,07	6.369,97	9.500,55	16.363,96
B1	8.193,59	6.319,98	8.611,79	15.396,05
A3	8.029,87	6.277,62	8.427,31	15.146,05
A2	7.514,96	6.277,62	7.912,40	14.631,14
A1	6.817,75	6.237,91	7.193,95	13.849,46

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella C

Indennità di ente

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

<i>AREE</i>	<i>Quote da incrementi derivanti da risorse contrattuali</i>		<i>Incrementi finanziati dall'anticipazione mensile e da quota parte del fondo</i>	<i>IMPORTO A REGIME</i>
	<i>dal 1.1.02</i>	<i>dal 1.1.03</i>	<i>dal 1.1.03</i>	<i>dal 1.1.03</i>
	<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)= 1+2+3</i>
C *	15,60	3,57	140,83	160,00
B	13,09	3,10	118,81	135,00
A	7,12	2,63	90,25	100,00

* Compreso personale ex art.15 legge n.88/1989

Tabella D
Equiparazione tra sistemi di classificazione

Comparto aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo ex AIMA		Comparto enti pubblici non economici	
<i>Aree e posizioni</i>	<i>Ex qualifiche</i>	<i>Aree e posizioni</i>	<i>Ex qualifiche</i>
C3	IX	C4	IX
C2	VIII	C3	VIII
C1-S		C2	
C1	VII	C1	VII
B3-S		B3	
B3	VI	B2	VI
B2	V	B1	V
B1-S		A3	
B1	IV	A2	IV
A1-S		A1	
A1	I-II-III	A1	I-II-III

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Nei lavori della commissione sul nuovo sistema di classificazione, l'ARAN si impegna a favorire ogni utile contributo e collaborazione da parte del comitato di settore.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti prendono atto che:

- il personale addetto ai servizi di portierato o di custodia e vigilanza degli enti previdenziali di cui all'art. 43, comma 19 della legge n. 388/2000 (Finanziaria per il 2001) resta alle dipendenze degli enti interessati;
- in attuazione della predetta disposizione di legge e tenuto conto delle prescrizioni contenute nell'art. 1 dell'accordo quadro per la determinazione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 nonché dell'art. 2, comma 1 del presente CCNL, allo stesso personale dovrà trovare applicazione il contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per il personale degli enti pubblici non economici.

Le parti concordano, pertanto, nel ritenere conseguentemente che il predetto personale debba essere collocato nella posizione economica A1 dell'area A, con la integrale applicazione della disciplina contrattuale del comparto enti pubblici non economici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sulla necessità di garantire uniformità di comportamenti tra gli enti nella gestione dei processi di mobilità tra pubbliche amministrazioni e nella soluzione delle connesse problematiche di raccordo tra differenti discipline contrattuali.

In relazione a tale necessità, concordano sull'opportunità di avviare un confronto con gli enti per verificare i comportamenti seguiti, anche al fine di approntare specifici strumenti – quali osservatori bilaterali o commissioni paritetiche – per il monitoraggio del fenomeno e la ricerca delle più opportune soluzioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Considerato quanto specificato in materia di assemblee sindacali dall'art. 2, c. 1 del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali del 7 agosto 1998 per quanto riguarda la salvaguardia delle condizioni di miglior favore, nonché quanto previsto in materia dall'art. 63 del DPR n. 509/1979, le parti, con apposita sessione, riesamineranno l'istituto tenendo conto della peculiarità del comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento al principio di cui all'art. 10, comma 2, lett. c), le parti precisano che il riferimento ivi contenuto alla "posizione economica immediatamente inferiore" va inteso alle sole posizioni per le quali sono previste, ai sensi dell'allegato A al CCNL del 16 febbraio 1999, specifiche declaratorie di contenuti professionali e attitudinali. Conseguentemente, le posizioni di sviluppo economico di cui all'art. 16 dello stesso CCNL devono intendersi, ai fini dell'applicazione del predetto principio, equivalenti alla posizione economica di cui costituiscono lo sviluppo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano nel ritenere che, in attesa della disciplina della successiva sessione negoziale prevista dall'art. 29, comma 3, nei confronti del personale dell'Agea restano congelati i valori delle indennità attualmente in godimento.

NOTA A VERBALE ARAN

Con riferimento al comma 3 dell'art. 22 si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che, per il suddetto personale, il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

ALLEGATO N. 1

Schema di codice di condotta da adottare
nella lotta contro le molestie sessuali

Art. 1 (Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2 (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
 - a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
 - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
 - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale

ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
 - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
 - g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
 - h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consiglieria/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consiglieria/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consiglieria/del consigliere)

1. La Consiglieria/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consiglieria/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consiglieria/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti

all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consiglieria/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6

(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in

merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO 2

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1

(Disposizioni di carattere generale)

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2

(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità

dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Trasparenza negli interessi finanziari.

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6 **(Obbligo di astensione)**

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7 **(Attività collaterali)**

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11 **(Rapporti con il pubblico)**

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12 (Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13 (Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA

FP CGIL, FPS CISL e UIL PA dichiarano che il negoziato doveva comportare tra i suoi esiti oggettivi la modifica della base stipendiale utile ai fini del calcolo della pensione (per i lavoratori con regime previdenziale INPDAP) a seguito del conglobamento sullo stipendio tabellare della indennità integrativa speciale.

La pretesa dell'ARAN di impedire questo esito si poggia, non su una presunta assenza di copertura finanziaria, ma su una pregiudiziale del Governo.

FP CGIL, FPS CISL e UIL PA decidono comunque di firmare l'ipotesi di accordo solo per una valutazione complessiva dell'ipotesi stessa.

Le scriventi OO.SS., nella convinzione della raggiungibilità dell'obiettivo di rivalutare la base stipendiale anche ai fini del calcolo della pensione, la cui copertura finanziaria è già in atto presso l'INPDAP, dichiarano fin d'ora l'apertura di una specifica vertenza sindacale e legale a sostegno delle proprie richieste.

FP CGIL	CISL FPS	UIL PA
Carlo Podda	Rino Tarelli	Salvatore Bosco
Segretario Nazionale	Segretario Generale	Segretario generale

(FIRMATO)

(FIRMATO)

(FIRMATO)

NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA

FP CGIL, FPS CISL e UIL PA dichiarano che, in riferimento alla disciplina relativa alle assenze per malattia di cui all'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, così come integrato dall'art. 7 del CCNL del 14.2.2001, dovrebbero essere escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui ai punti 1 e 2 del citato art. 21, oltre alle giornate in cui il dipendente si assenta dal servizio per sottoporsi a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti prescritte per gravi patologie, nonché a quelle di ricovero ospedaliero o di day hospital, anche le giornate di assenza dovute agli effetti delle suddette terapie, purchè debitamente certificate dalla competente Azienda Sanitaria Locale o da Struttura Convenzionata.

FP CGIL	CISL FPS	UIL PA
Carlo Podda	Rino Tarelli	Salvatore Bosco
Segretario Nazionale	Segretario Generale	Segretario generale
(FIRMATO)	(FIRMATO)	 (FIRMATO)

NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA

FP CGIL, CISL FPS e UIL PA sottolineano l'esigenza di pervenire in tempi rapidi alla definizione di apposito accordo in materia di pensione complementare anche alla luce di quanto previsto all'art. 5 del CCNL per il personale non dirigente relativo al biennio economico 2000 – 2001 e delle novità introdotte dal presente CCNL.

FP CGIL	CISL FPS	UIL PA
Carlo Podda	Rino Tarelli	Salvatore Bosco
Segretario Nazionale	Segretario Generale	Segretario generale
(FIRMATO)	(FIRMATO)	(FIRMATO)

CSA di CISAL/FIALP
FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI PUBBLICI

DICHIARAZIONE A VERBALE

IL CSA di CISAL/FIALP, nel sottoscrivere il CCNL relativo al personale dei Comparto Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2002 - 2005, esprime le seguenti osservazioni:

A) Art. 10 - comma 3

Il ruolo della formazione continua per completare e sostenere l'attività di ricollocazione funzionale del personale non può essere limitativamente enunciato per i soli passaggi dall'area A) verso l'area B).

B) Art. 25 - comma 5

Gli oneri per la ricollocazione del personale in servizio nell'area A), in presenza di processi di riorganizzazione da cui possa derivare una contrazione dei posti funzione di pertinenza della stessa area, non può far carico, anche in via eccezionale e per una sola volta, al fondo per i trattamenti accessori, ma deve essere posto a carico degli Enti destinatari del processo di riorganizzazione essendo peraltro riferito a passaggi di qualifica tra aree diverse.

C)

La scrivente O.S. sottolinea negativamente la carenza di una qualsivoglia risposta alla difformità di trattamento ingenerata dalla mancata corresponsione dei montante contributivo per i lavoratori assunti post L.70/75, non iscritti al fondo di previdenza.

D)

La scrivente rimarca, infine, la mancata previsione di un impegno atto a favorire la ricostituzione degli organi dell'ASSIDEP per la gestione della polizza sanitaria integrativa.

IL COORDINATORE NAZIONALE

Franco Calandri

(firmato)

NOTA A VERBALE

La R.d.B. Pubblico Impiego valuta nel complesso in modo negativo i contenuti del CCNL 2002-2005- Comparto Enti Pubblici non Economici, in quanto:

- ritiene insufficienti le risorse economiche destinate agli aumenti contrattuali perché inferiori ai tassi ufficiali di inflazione e perché di gran lunga più bassi del costo reale della vita, soprattutto in rapporto agli effetti determinati dall'introduzione dell'Euro, condizione che accentua la distanza dalle retribuzioni europee;
- esprime nel contempo un giudizio positivo sulla ripartizione interna delle somme stanziare, che in prevalenza incrementano la retribuzione tabellare, andando così nella direzione delle richieste avanzate dalla R.d.B.. Inoltre, l'istituzione dell'indennità di Ente, che trasforma risorse incerte e precarie in fisse e continuative, traduce in concreto l'istituzione della 14° mensilità;
- rileva che la presente Ipotesi di Accordo si qualifica quasi esclusivamente come rinnovo del biennio economico, rinviando ad ulteriori ed indefiniti momenti, problemi rilevanti quali quelli connessi ad una nuova definizione dell'ordinamento professionale;
- ritiene insufficiente ed inadeguata la soluzione adottata per la problematica relativa all'inserimento nel contratto degli ex custodi degli stabili dismessi degli Enti Previdenziali;
- considera inaccettabile la scelta di far gravare sui Fondi di Ente anche il finanziamento dei passaggi dall'Area A all'Area B.

Inoltre la R.d.B. Pubblico Impiego ritiene che il CCNL 2002-2005:

- irreggimenta il personale in una gabbia disciplinare e repressiva;
- non dà certezze in ordine al libero esercizio delle libertà sindacali.

La R.d.B. Pubblico Impiego scioglierà la riserva già espressa al momento della sottoscrizione dell'Ipotesi d'Accordo dopo che sarà ultimata la consultazione dei lavoratori del comparto, al fine di verificarne la rispondenza alle necessità ed aspettative della categoria.

Roma, 09.10.2003

per la Direzione Nazionale

R.d.B Pubblico Impiego

Domenico Provenzano

(firmato)

Federazione delle Rappresentanze Sindacali di Base del Pubblico Impiego

Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 Roma - tel. 06/762821 - fax 06/7628233 - sito web www.rdbcub.it

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO
DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009**

Il giorno 18 febbraio 2009 alle ore 16.00 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri (f.to)

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

CISL FPS (f.to)

UIL PA (f.to)

FIALP CISAL

RDB CUB PI

Confederazioni Sindacali

CGIL

CISL (f.to)

UIL (f.to)

CISAL

RDB CUB

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente del Comparto degli Enti Pubblici non Economici - biennio economico 2008- 2009.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI
NON ECONOMICI
PER IL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009**

INDICE

TITOLO I – Disposizioni generali	1
CAPO I	1
Art. 1 – Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto	1
TITOLO II – Il rapporto di lavoro	1
CAPO I	1
Art. 2 – Valutazione e misurazione dell’attività amministrativa e dei servizi pubblici	1
Art. 3 – Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative	4
TITOLO III – Trattamento economico	5
CAPO I	5
Art. 4 – Stipendio tabellare	5
Art. 5 – Effetti dei nuovi stipendi	5
Art. 6 – Indennità di ente	6
Art. 7 – Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori	7
Tabella A – Incrementi mensili della retribuzione tabellare	8
Tabella B – Nuova retribuzione tabellare annua	9
Tabella C – Incrementi mensili della indennità di ente	10
Tabella D – Indennità di vacanza contrattuale biennio 2010-11	11

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti ed i professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli Enti del comparto indicati all'art. 4, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dall' 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli Enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Art.2

Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici

1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, gli Enti, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.
2. A tal fine, gli Enti si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.
3. Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:
 - gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività dei singoli Enti, in relazione alle rispettive competenze istituzionali;
 - gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno dell'Ente oppure a vantaggio degli stessi dipendenti del medesimo.
4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:
 - a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
 - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
 - e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.
5. In questo quadro di riferimento, gli Enti assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza

meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi standard di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, gli Enti dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:
 - individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
 - identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
 - individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
 - indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.
7. Con cadenza annuale, gli Enti devono procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfacimento espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.
8. Gli Enti devono rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Ente anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.
9. Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Ente, organizzazioni sindacali ed utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.
10. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce anche un elemento di particolare rilevanza, che potrà favorire una valutazione delle strutture/uffici e del personale, assicurando il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL dell'1 ottobre 2007.

Art. 3

Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza esterna (cittadini e imprese).
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata prioritariamente nell'ambito delle aree di risultato di cui all'art. 2, comma 4 ed, in tale ottica, possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.
3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dagli Enti:
 - in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere che la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;
 - con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti i dirigenti attribuiscono i trattamenti accessori.
4. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL dell'1 ottobre 2007. E' disapplicato il comma 2 dell'art. 25 del CCNL dell'1 ottobre.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Art. 4 Stipendio tabellare

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 38, commi 1 e 2, del CCNL sottoscritto il 1 ottobre 2007 e dall'art. 15 del D.L. 1/10/2007, n. 159, convertito con modificazioni dalla legge n. 222/2007, è confermata la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi di stipendio tabellare per i quali l'art. 33 e la tabella B del CCNL dell'1 ottobre 2007 hanno previsto la decorrenza del 31 dicembre 2007.
2. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 33, comma 2, e dalla tabella C del CCNL del 1 ottobre 2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.
3. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.
4. Gli incrementi di cui al comma 2 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art.33 del D.L. 29 novembre 2008, n.185.

Art. 5 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell' art. 4 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 16, comma 6, ed all'art. 18, comma 7, del CCNL del 9 ottobre 2003, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c. c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art.4 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché sull'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.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art.23, comma 3, del CCNL del 9 ottobre 2003.

Art. 6 Indennità di Ente

1. L'indennità di Ente di cui all'art. 35 del CCNL dell'1 ottobre 2007 è ulteriormente incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella C, 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 C.
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.

Art. 7
Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori

1. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun Ente, di cui all'art. 36, commi 1 e 2, del CCNL dell'1 ottobre 2007, saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:
 - il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67 comma 5, dalle citate disposizioni legislative.
 - il recupero, delle risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008, relativo al finanziamento dei Fondi degli enti previsti dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali.
2. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli Enti tengono conto di quanto previsto dall'art.6, comma 4.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Rideterminato dal 1.7.2008 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.1.2009 ⁽²⁾
Ispettore Generale	12,85	21,41	112,63
Direttore Divisione	11,94	19,90	104,68
C5	11,01	18,35	96,50
C4	10,34	17,24	89,45
C3	9,42	15,70	81,52
C2	8,91	14,85	78,08
C1	8,60	14,34	75,39
B3	8,35	13,92	73,22
B2	7,88	13,14	70,09
B1	7,41	12,35	64,94
A3	7,26	12,10	63,74
A2	7,04	11,73	61,75
A1	6,67	11,11	58,47

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Dal 1.7.2008	Dal 1.1.2009
Ispettore Generale r.e.	30.378,55	30.481,27	31.575,91
Direttore Divisione r.e.	28.239,80	28.335,32	29.352,68
C5	26.036,54	26.124,62	27.062,42
C4	24.460,67	24.543,47	25.409,99
C3	22.274,85	22.350,21	23.140,05
C2	21.073,36	21.144,64	21.903,40
C1	20.346,36	20.415,24	21.147,84
B3	19.750,17	19.817,01	20.528,61
B2	18.643,28	18.706,40	19.389,80
B1	17.528,14	17.587,42	18.218,50
A3	17.175,90	17.233,98	17.853,65
A2	16.639,99	16.696,27	17.296,51
A1	15.769,12	15.822,40	16.390,72

Tabella C

Incrementi mensili della indennità di ente

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007	Incremento dal 1 gennaio 2009	Indennità mensile dal 1 gennaio 2009
C	172,18	10,40	182,58
B	145,36	8,78	154,14
A	107,68	6,50	114,18

Tabella D

Indennità di vacanza contrattuale biennio 2010-11

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2010	Rideterminato dal 1.7.2010 ⁽¹⁾
Ispettore Generale r.e.	11,84	19,73
Direttore Divisione r.e.	11,01	18,35
C5	10,15	16,91
C4	9,53	15,88
C3	8,68	14,46
C2	8,21	13,69
C1	7,93	13,22
B3	7,70	12,83
B2	7,27	12,12
B1	6,83	11,39
A3	6,70	11,16
A2	6,49	10,81
A1	6,15	10,24

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.7.2010 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2010.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009
E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

In data 1 ottobre 2007 alle ore 12.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente

Avv. Massimo Massella Ducci Teri *Avv. Massella Ducci Teri*

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/PA

CSA DI CISAL/FIALP

(fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-
confail-confill parastato)

RDB PI

Confederazioni Sindacali

CGIL

CISL

UIL

CISAL

RDB CUB

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

UIL-PA

Bere

UIL
FZ

FPCCIL

C. Rulli
go

Cise

Giuliano
Lupo

F. Pignatelli

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 4

CAPO I 4

- Art. 1 Campo di applicazione 4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 5

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 6

CAPO I 6

- Art. 3 Relazioni sindacali 6
Art. 4 Modifiche al sistema delle relazioni sindacali 6

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 9

CAPO I PREMESSA 9

- Art. 5 Obiettivi e finalità 9

CAPO II CLASSIFICAZIONE 10

- Art. 6 Aree e profili professionali 10
Art. 7 Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema 11
Art. 8 Istituzione di profili professionali 12
Art. 9 Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio 12

CAPO III ACCESSO DALL'ESTERNO 14

- Art. 10 Modalità per l'accesso dall'esterno 14

CAPO IV PROGRESSIONI 14

- Art. 11 Progressioni all'interno del sistema di classificazione 14
Art. 12 Sviluppi economici all'interno delle aree 15
Art. 13 Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree 15
Art. 14 Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree 16
Art. 15 Procedure e criteri per le progressioni tra le aree 18

VILPA
Bor

PM
fro

CISC
Gulm
GJ
P
GJ

M

CAPO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	18
Art. 16 Posizioni organizzative.....	18
Art. 17 Conferimento e revoca delle posizioni organizzative.....	19
CAPO VI INNOVAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI.....	20
Art. 18 Incarichi di elevata professionalità	20
Art. 19 Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità	22
Art. 20 Retribuzione di posizione e di risultato.....	23
Art. 21 Clausola di rinvio	24
CAPO VII RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	25
Art. 22 Relazioni sindacali del sistema di classificazione	25
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	26
CAPO I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI.....	26
Art. 23 Obiettivi di carattere generale	26
Art. 24 Valutazione dell'apporto individuale.....	27
Art. 25 Politiche di incentivazione della produttività.....	29
CAPO II FORMAZIONE.....	32
Art. 26 Principi generali e finalità della formazione.....	32
Art. 27 Destinatari e procedure della formazione	33
Art. 28 Disapplicazioni	37
CAPO III NORME DISCIPLINARI.....	38
Art. 29 Modifiche al sistema disciplinare definito nei precedenti CCNL	38
Art. 30 Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari.....	40
CAPO IV DISPOSIZIONI FINALI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO.....	41
Art. 31 Integrazione alla disciplina sulla copertura assicurativa	41
Art. 32 Disposizioni particolari.....	41
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO.....	42
Art. 33 Stipendio tabellare.....	42
Art. 34 Effetti dei nuovi stipendi	42
Art. 35 Indennità di ente.....	43
Art. 36 Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori.....	44
Art. 37 Indennità guardaparco	45
Art. 38 Disposizione transitoria di parte economica	45

VIL-PA
Bon

phue
fio

VIL
Casi
Gylin
M

TITOLO VI NORME FINALI 46

Art. 39	Clausola di rinvio	46
Art. 40	Conferma di discipline precedenti	46

Tabelle citate nel testo 47

ALLEGATO A DECLARATORIE DELLE AREE 53

Dichiarazione congiunta n. 1 58

Dichiarazione congiunta n. 2 58

Dichiarazione congiunta n. 3 58

Dichiarazione congiunta n. 4 59

Dichiarazione congiunta n. 5 59

Dichiarazione congiunta n. 6 59

Dichiarazione congiunta n. 7 60

UIL-PA
Bono

g. M. A.
F. S.

CISE

Giuliano

UIL
S. J.

Mr. P. J.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti ed i professionisti, anche medici, già appartenenti alla X qualifica funzionale - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto indicati all'art. 4, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007.
2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa degli enti, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o altra persona giuridica di diritto pubblico o privato, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del d. lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n. 165 del 2001. ^{UIL}

UIL-PA
[Signature]

[Signature]
[Signature]

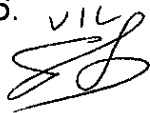
[Signature] *Cisl*
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Art. 2

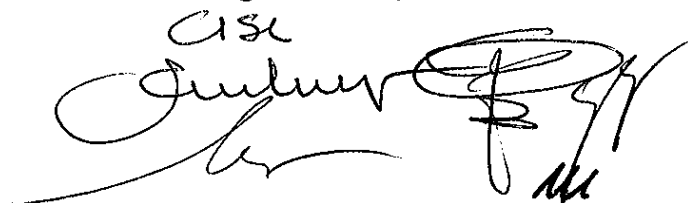
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007, per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza degli enti interessati con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma 6.

UIL-PA
Bono

UIL



5

CISL


TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Art. 3 Relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003 e con le ulteriori modifiche ed integrazioni riportate ai seguenti articoli.

Art. 4 Modifiche al sistema delle relazioni sindacali

1. All'art. 6, lettera A) Informazione, comma 2, punto A del CCNL del 16 febbraio 1999, la lett. l), introdotta dall'art. 6 del CCNL 9 ottobre 2003, è sostituita dalla seguente:

"l) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione, anche in relazione alle ricadute occupazionali derivanti dai medesimi processi o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico".
2. All'art. 6, lettera A) Informazione, comma 2, punto A del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lett. l), è aggiunta la seguente lettera:

"m) obiettivi e modalità attuative del piano operativo predisposto dagli organi preposti alla gestione in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché dei processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;

VIL-PA
Bona

me
grs

VIL
grs

Cise
Gentile
F. G. G.
M

3. All'art. 6, lettera B) Concertazione, comma 1, punto A, del CCNL del 16 febbraio 1999, dopo la lett. c), è aggiunta la seguente lettera:

"d) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno."

4. All'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999 è aggiunto il seguente ulteriore alinea:

"- le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'ente, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno".

5. All'art. 7 (Comitato pari opportunità), del CCNL del 16 febbraio 1999, il comma 1 è sostituito dai seguenti commi:

"1. Gli enti, ai sensi dell'art. 57 del d. lgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.

1/bis. In tale ambito, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'ente è tenuto a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità

UIL-PA
Bon

PA
PR

CISL
7 Giuliano
VLC
M

delle persone nonché azioni positive ai sensi del d. lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

- d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne e di quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007;
- e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti."

1/ter. Ai fini del comma 1/bis gli enti, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d), evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa."

- 6. La quota minima di risorse da destinare alla contrattazione a livello di struttura periferica, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 9 ottobre 2003, è elevata al 20%. L'incremento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi erogati presso le strutture periferiche, in correlazione con l'utilizzo delle predette risorse, è accertato attraverso strumenti di verifica anche basati sul grado di soddisfazione dell'utenza e sulla adozione e pubblicizzazione delle carte di servizio, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 25.

V12-PA
Bono

PNM
gr

ase
Gentile
Sb

TITOLO III

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

PREMESSA

Art. 5

Obiettivi e finalità

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.
2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione.
3. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
 - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
 - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.
4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed

UIC-PA
Bou

UIC
SS

RMA
9
gr

CISE
Gentile
F

41

articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

5. Il presente titolo sostituisce e disapplica la parte seconda del CCNL del 16 febbraio 1999 sul sistema di classificazione del personale, nonché l'art. 24 del medesimo CCNL.

CAPO II CLASSIFICAZIONE

Art. 6 Aree e profili professionali

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree A, B e C.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL.
3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.
4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.
5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi degli enti.
6. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno

U/L-PA
Banco

10

10

della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

7. Nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di divisione.

Art. 7

Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna area - della posizione già conseguita nel sistema di provenienza e con la collocazione nel livello economico corrispondente secondo l'allegata tabella A.
2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le procedure per le selezioni secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e, successivamente, conclusa la procedura, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avverrà, nel rispetto della predetta procedura, con le medesime modalità indicate al comma 1.
3. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999, sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.
4. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, ai sensi del presente articolo, con le modalità di cui all'art. 15, comma 3.
5. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascun'area, sono riportati nelle nuove aree i contingenti delle originarie posizioni economiche di cui al previgente sistema di classificazione.

ULL-PA
Ben

ULL
SS

ULL
pro

Cise
Gulm
P

Art. 8
Istituzione di profili professionali

1. Gli enti, in relazione alle proprie necessità organizzative, istituiscono i profili professionali, previa contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999.
2. Ai fini della definizione dei profili professionali, si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, competenze professionali comuni, applicabili ad una gamma di attività differenziate;
 - b) semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazioni ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;
 - c) attualizzazione dei contenuti professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione e ai processi di innovazione degli enti ed alle nuove tecnologie adottate.
3. Nei casi di istituzione di nuovi profili, sono definiti altresì i criteri per il passaggio dei dipendenti agli stessi, fermo restando il livello economico acquisito.

Art. 9
Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 52, commi 2, 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" quelle proprie dell'area immediatamente superiore.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi: *VIL*

VIL-PA
Bon

SS

PM
PS
12

CISE
Giuliano
lv
14

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le progressioni tra le aree di cui all'art. 14;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. Non rientra nella previsione l'ipotesi di assenza per ferie del titolare.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascun ente secondo i propri ordinamenti e nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia, sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire non oltre tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. La disciplina delle mansioni superiori, come integrata dal presente articolo, trova applicazione dalla data di definizione dei predetti criteri.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori come definite al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per il livello economico iniziale dell'area corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo restando quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità. Per il periodo di conferimento delle mansioni superiori, cessa di essere corrisposto il differenziale tra livello economico acquisito e livello economico iniziale dell'area di appartenenza. In relazione a tale differenziale, si applica quanto previsto dall'art. 36, comma 3.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

UILPA
Bono

PMa
PS

viu
SH
CSE
Guelmus
JMS

CAPO III ACCESSO DALL'ESTERNO

Art. 10 Modalità per l'accesso dall'esterno

1. Il reclutamento del personale avviene con le modalità previste dalla vigente normativa in materia di assunzioni nelle amministrazioni pubbliche, con garanzia di adeguate percentuali di accesso dall'esterno.
2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, gli enti sono tenuti a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche pari al 50% dei posti disponibili, nel rispetto delle disposizioni di legge nel tempo vigenti.
3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avviene nel livello economico iniziale di ciascuna area e con i requisiti indicati nell'allegato A).
4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per l'area di assunzione.

CAPO IV PROGRESSIONI

Art. 11 Progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili:
 - a) sviluppi economici all'interno delle aree:

si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare

UIL-PA
Bon

UIL
SH

PM
PR 14

CISE
Gentile
Pelle

iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui agli artt. 12 e 13;

b) progressioni tra le aree:

si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore nel rispetto dell'art. 10.

Art. 12

Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che, alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Nell'ambito dell'area, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successivi livelli economici, i cui valori annui, comprensivi degli incrementi di cui all'art. 33, sono stabiliti nell'allegata tabella F.
3. I criteri e le procedure per lo sviluppo economico sono definiti nel contratto integrativo di livello nazionale o di sede unica, nel rispetto dei criteri generali previsti dall'art. 13.
4. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 36, comma 1, destinate dalla contrattazione integrativa nazionale o di sede unica.

Art. 13

Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici di cui all'art. 12 sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica.
2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di

UII-PA
Bou

UII
SS

Adme
Jrs

15

CISE
Gentile
Pylm

ciascun anno per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli incaricati di posizione organizzativa o di elevata professionalità.

3. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:
 - il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;
 - i titoli culturali e professionali posseduti;
 - specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.
4. I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico.
5. Non possono partecipare ai passaggi di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 14

Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

UL-PA
Bene

UL

RME
FR 16

CAS
Gentile
M
B
U

- a) criteri di selezione previsti dalla vigente normativa in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;
- b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo professionale cui si riferisce la selezione.
2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli, culturali e professionali, previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione.
3. Nelle procedure selettive interne di cui al comma 2, assumono particolare rilievo le prove volte ad accertare l'idoneità del dipendente, ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area ed al profilo professionale per cui è effettuata la selezione. Sono inoltre valutati le competenze professionali acquisite, anche a seguito di specifici percorsi formativi conclusi con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, gli ulteriori titoli di servizio e culturali posseduti oltre quelli richiesti per la partecipazione alle selezioni. L'anzianità di servizio non assume valenza preponderante.
4. I passaggi di cui al presente articolo sono attuati e finanziati dagli enti sulla base della programmazione dei fabbisogni, nel rispetto delle disposizioni di legge.
5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4 (Codice disciplinare), del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

UIGPA
Bene

pm
no

CISE
SIL
SIL
SIL

Art. 15

Procedure e criteri per le progressioni tra le aree

1. Le procedure e i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree sono individuati dagli enti, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Essi sono improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, secondo le vigenti disposizioni.
2. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione.
3. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d. lgs. n. 152/1997.

CAPO V

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 16

Posizioni organizzative

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo è riproposta, nel presente articolo e nell'art. 17, la disciplina in materia di posizioni organizzative già prevista dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.
2. Nell'ambito dell'area C gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.
3. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

U11-PA
Bm

RME
fr

VIC
ase
gentile
lu

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
 - attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
4. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.032,91 ed un massimo di Euro 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei fondi di cui all'art. 36.

Art. 17

Conferimento e revoca delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
2. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
 - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - accertamento di risultati negativi;
 - violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (codice disciplinare) ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

VIC-PA
Ben

VIC
SB

PA
PR

ASE
Gennaro
P
M

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.
5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente da ciascun ente.

CAPO VI

INNOVAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

Art. 18

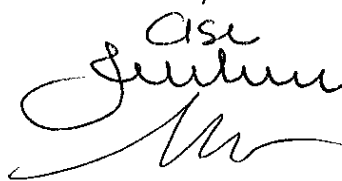
Incarichi di elevata professionalità

1. Al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, gli enti possono avviare, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A), ultimo periodo, progetti di innovazione organizzativa e di valorizzazione professionale finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse, in connessione con le iniziative e le attività attivate ai sensi dell'art. 23 e dell'art. 26.
2. Al fine di realizzare i progetti di cui al comma 1, gli enti, individuano, secondo criteri di semplificazione e razionalizzazione organizzativa, posizioni di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici. Nell'ambito dei progetti di cui al comma 1 e con le modalità ivi previste, è individuato il numero complessivo delle posizioni, gli stanziamenti a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, il numero ed il valore delle fasce, nonché la distribuzione delle predette posizioni all'interno di ciascuna fascia.
3. Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 2, gli enti, sulla base dei rispettivi ordinamenti ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono conferire, a dipendenti

VIL. PA
Boro



ase



appartenenti all'area C effettivamente in servizio, incarichi temporanei, aventi contenuto organizzativo o professionale, i quali, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di alta professionalità e di elevata responsabilità. Gli incarichi di cui al presente comma non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 17.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 possono riguardare:

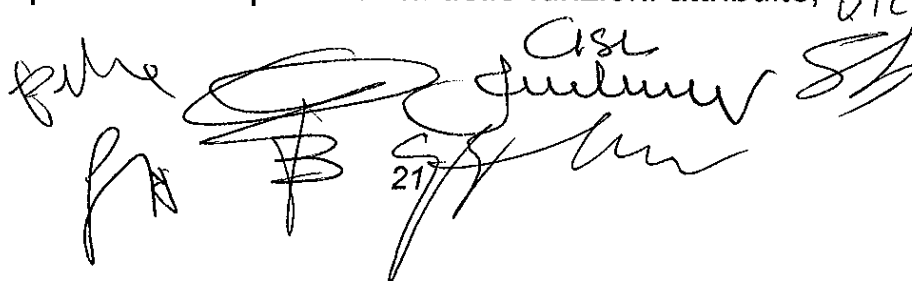
- funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- funzioni di alta specializzazione, con contenuti di elevata professionalità, correlate al possesso di titoli universitari o post-universitari ed alla maturazione di un'adeguata esperienza professionale;
- funzioni di integrazione dei processi lavorativi, funzioni di staff ad elevato contenuto innovativo, funzioni ispettive e di vigilanza, caratterizzate da elevata professionalità ed esperienza, nei casi in cui le predette funzioni implicino una responsabilità ampia e diretta, con elevata autonomia e attività di coordinamento, sui processi affidati.

5. Ai fini di quanto previsto all'art. 20, comma 2, ciascun ente procede alla graduazione delle posizioni connesse con gli incarichi di cui al comma 4, in base a criteri generali adottati con proprio atto, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Nella graduazione delle posizioni gli enti tengono conto, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alle specifiche situazioni organizzative:

- a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
- b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dalle funzioni affidate, anche tenuto conto della innovatività delle relative competenze professionali;
- c) complessità e responsabilità delle funzioni attribuite;

U1L-PA
Bon

217



111

- d) entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite.

Art. 19

Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità

1. Gli incarichi di elevata professionalità di cui all'art. 18 sono conferiti da ciascun ente, con atto scritto e motivato, per un periodo minimo di un anno e massimo di due, su proposta del dirigente responsabile, sulla base di appositi criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità, tenendo conto degli esiti della valutazione di cui al comma 5.
2. I criteri di cui al comma 1 devono prioritariamente tenere conto delle più elevate conoscenze ed esperienze già maturate; devono inoltre considerare i requisiti culturali, le attitudini e le capacità professionali dei dipendenti, in relazione agli incarichi da affidare.
3. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
 - a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - b) intervenuti mutamenti organizzativi;
 - c) accertamento di risultati negativi;
 - d) violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16 c. 4 (codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003 ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita delle retribuzioni di cui all'art. 20 e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, con decorrenza dalla revoca medesima.
5. La valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti, nell'ambito degli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo, avviene con

UIC-PA
Bom

8/4

fme
fr

ase
gentile
P

cadenza annuale, sulla base di criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. La valutazione, in correlazione con le previsioni di cui agli artt. 24 e 25, ha per oggetto il miglioramento del servizio e delle prestazioni erogate, la razionalizzazione e l'ottimizzazione delle risorse e dei processi interni, la circolarità ed il costante aggiornamento dell'informazione, il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base di standard o parametri di riferimento che consentano di apprezzare i miglioramenti realizzati. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione, in relazione al livello dei risultati conseguiti, della retribuzione di risultato di cui all'art. 20.

6. In caso di valutazione negativa, gli enti, prima della sua definitiva formalizzazione, acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.
7. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per gli sviluppi economici di cui all'art. 12, secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 13.

Art. 20

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Al dipendente cui sia conferito un incarico di elevata professionalità ai sensi dell'art. 18 compete, oltre al trattamento economico previsto per l'area di appartenenza, compreso il livello economico conseguito, una retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai commi seguenti.
2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è stabilita da ciascun ente, con le modalità previste dall'art. 18, commi 1 e 2, sulla base della graduazione di cui all'art. 18, comma 5 e dei relativi criteri, definiti previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999.
3. I valori della retribuzione di posizione e le relative fasce sono compresi tra un minimo ed un massimo definiti dal CCNL. I predetti minimi e massimi saranno stabiliti dalla contrattazione nazionale di cui all'art. 21.

UIL-PA
Bor

UIL
SS

AME

23

CISE
Gulm
GR
M

4. La valutazione positiva, con le modalità di cui all'art. 19, comma 5 e sulla base dei criteri ivi stabiliti, dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La predetta retribuzione è definita maggiorando la retribuzione di posizione di una misura percentuale variabile da un minimo ad un massimo. Tali minimi e massimi saranno definiti dalla medesima contrattazione nazionale di cui al comma 3. La retribuzione di risultato è corrisposta in relazione al livello dei risultati conseguiti, secondo i criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999.
5. Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.
6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo si provvede con le modalità che saranno definite nella contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 21.

Art. 21

Clausola di rinvio

1. Le disposizioni di cui al presente capo avranno applicazione a seguito della compiuta definizione, nel CCNL di cui all'art. 39, delle modalità di finanziamento dell'istituto, ivi compresi i valori minimi e massimi di cui all'art. 20, commi 3 e 4, nonché del livello contrattuale per l'individuazione del numero complessivo degli incarichi che gli enti potranno attribuire. Nell'ambito dello stesso CCNL, sono inoltre definite le integrazioni al sistema delle relazioni sindacali di cui all'art. 22, in coerenza con le disposizioni del presente capo. Tale fase completerà la materia al fine della sua applicazione.
2. Alla disciplina di cui al presente capo, saranno ricondotte le innovazioni dei modelli organizzativi già sperimentate dagli enti.
3. In considerazione dell'introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale, le parti istituiscono una commissione paritetica Aran – Organizzazioni sindacali, al fine di verificare la congruità del numero dei livelli economici del citato nuovo sistema. La commissione concluderà i lavori in tempo utile per l'avvio della

UII-PA
Bono

UII
S

UII
S

24

UII
S

sessione negoziale di cui al comma 1 e, comunque, non oltre la
vigenza contrattuale del presente CCNL.

CAPO VII

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 22

Relazioni sindacali del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:
 - A) contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999:
 - a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni ai sensi dell'art. 13;
 - b) individuazione dei profili professionali di cui all'art. 8.
 - B) informazione preventiva e concertazione di cui all'art. 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999:
 - a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 11;
 - b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui all'art. 14;
 - c) criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 17;
 - d) graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 16, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - e) criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

UIL-PA
Roma

UIL
25
fr

ase
Gentile
m
P
m

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI

Art. 23 Obiettivi di carattere generale

1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, gli enti, nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individuano idonei strumenti che consentono di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati per il perseguimento dei fini istituzionali degli stessi. A tal fine, sono potenziati i sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. L'ampliamento e la diffusione di metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa costituiscono la base dei processi di rinnovamento e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni.
3. La misurazione dei servizi erogati costituisce lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo alla soddisfazione degli utenti e dei cittadini, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni qualitativamente apprezzabili e di interesse per l'utenza sui risultati effettivamente conseguiti.
4. Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo

UIL-PA
Bon

UIL

UIL
ps

26

CISL
Gentile
14

collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti e le azioni delle amministrazioni al fine di verificare:

- all'esterno, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- all'interno, la qualità e i livelli delle prestazioni dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino il merito, l'impegno e la produttività.

- 5 In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione, della soddisfazione dell'utenza e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientate ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

Art. 24

Valutazione dell'apporto individuale

1. La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali. La valutazione dell'apporto individuale tiene conto dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 e di quanto previsto nei successivi commi.
2. Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, la valutazione, oltre che dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999, tiene conto, quale titolo aggiuntivo, nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali, del contributo fornito dal dipendente attraverso proposte ed iniziative innovative finalizzate, in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, a razionalizzare i sistemi organizzativi e/o ad individuare soluzioni che consentano di

UIC-PA
Penna

UIC
S

for
fo

27

ase
Gentile
F 49
M

far fronte a specifiche problematiche e/o a semplificare i processi di lavoro e/o a migliorare i servizi e le prestazioni erogate.

3. La valutazione, per le finalità di cui all'art. 25, comma 7, secondo alinea, deve comunque rispettare i seguenti principi:
 - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
 - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni; di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
 - verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
 - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
 - partecipazione dei valutati al procedimento;
 - contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.
4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'ente, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:
 - l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
 - l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'ente, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività o l'impiego in strutture che hanno un rapporto diretto con i cittadini.

UIL-PA
Bor

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascun ente.

Art. 25

Politiche di incentivazione della produttività

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il 30 novembre, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività degli enti. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 3, punto A, ultimo periodo del CCNL del 16 febbraio 1999, come confermato dall'art. 3 del CCNL 9 ottobre 2003. La contrattazione viene avviata entro il 31 dicembre dell'anno che precede il periodo di riferimento e si svolge secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'art. 4 del CCNL del 9 ottobre 2003.
2. Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma 1 sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:
 - a) il potenziamento dei servizi che assumono particolare valore per la collettività e l'utenza attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali;
 - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo dei servizi e delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria

UIC-PA
Bom

UIC
Sh

UIC
fx

29

UIC
Casi
Gentile
UIC

la comunicazione all'utenza e l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;

- e) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni.
3. Il dirigente, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, adibisce i dipendenti alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce gli obiettivi individuali e collettivi, assicurando la conoscenza degli stessi da parte di ciascun dipendente.
4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
5. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie correlate ai risultati da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 del CCNL del 16 febbraio 1999, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza; si conferma il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.
6. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.
7. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 23 e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:
- grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato

VIL-PA
Bono

VIL
SS

pp 30

asi
Gentile

il 35% delle risorse dei fondi per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 31, comma 1, lett. c);

- merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 25% delle risorse dei fondi per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 31, comma 1, lett. c), e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di ente.
8. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'ente con i dirigenti responsabili delle strutture.
 9. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, poiché non sono attribuibili sulla base di automatismi, devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.
 10. I risultati raggiunti, per ciascun ente, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione delle risorse di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno.
 11. Nell'ambito dell'attività dell'osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del d. lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione dei sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza degli stessi con gli obiettivi prefissati.

U/L-PA
Bou

VIL
SS

SS

SS

ASL
gennaro
SS

CAPO II FORMAZIONE

Art. 26

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro evolutivo 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 degli enti.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in formazione, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento delle organizzazioni pubbliche.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dagli enti 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. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dagli enti, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.
5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento degli enti. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

UIL-PA
Bon

Salve
frs

cas
Guerra
M

- 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. 27

Destinatari e procedure della formazione

1. L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi, di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A, del CCNL 16 febbraio 1999. I suddetti piani e programmi, in coerenza con l'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001, sono definiti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Gli stessi piani e programmi individuano anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.
2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'ente ai sensi del comma 1.

*UIL-PA
Bon*

*UIL
Sf*

Sf

*Cisl
Sf
Sf*

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Gli enti, 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 comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza, salvo per i corsi di cui al comma 4, lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime.
4. I programmi 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 l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
 - b) i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le iniziative devono tener conto, in particolare, 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, organizzative e tecnologiche;
 - c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, di cui al presente CCNL.
5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, correlata agli specifici contesti di lavoro nonché a programmi di riqualificazione ad alto sviluppo informatico e tecnologico, la programmazione di cui al comma 1 definisce specifiche misure per realizzare iniziative di formazione a distanza che utilizzano

VIGPA
Bon

VIC
S

fme
fo

ase
Giumm
lu

tecnologie avanzate, nonché attività formative basate su metodologie innovative, come ad esempio la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), le comunità di apprendimento e le comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, gli enti si avvalgono della collaborazione della agenzia per la formazione, degli istituti e delle scuole di formazione pubblici, delle università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi concernenti sistemi informativi destinati al personale informatico è realizzata in conformità agli indirizzi ed alle direttive in materia emanate ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39.
7. Gli enti possono assumere iniziative finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, con altri enti del comparto, anche al fine di certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi. Possono inoltre promuovere iniziative ed indagini di interesse comune, anche in riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ed alla realizzazione dei progetti promossi dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione.
8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.
9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dello stesso ente.
10. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.
11. Gli enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4,

VIL-PA
Bono

VIL
Sg

g. l. m.
pro

35

ASE
Gentile

P. Sg

M

comma 3. lett. A (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999 e verificati ai sensi dell'art. 6, lett. A) (Sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. c) del d. lgs. 165 del 2001.

12. Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi delle amministrazioni, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.
13. Gli enti, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, possono costituire enti bilaterali per la formazione.
14. Fino alla costituzione degli enti bilaterali di cui al comma 13, continuano ad operare le commissioni bilaterali costituite nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D del CCNL 16 febbraio 1999, ai sensi dell'art. 12, comma 8 del CCNL 9 ottobre 2003. Per le suddette commissioni, nel periodo in cui continuano ad operare, sono confermate le seguenti funzioni già attribuite dal citato comma 8:
 - a) acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 1;
 - c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziare, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.
15. 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. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di

UIC-PA
Boro

UIC
Sb

PM
ps

36

ase
Gennaro
m

riorganizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento incrementano le risorse dell'esercizio successivo.

Art. 28 Disapplicazioni

1. Le disposizioni di cui al presente capo sostituiscono e disapplicano l'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 e l'art. 12 del CCNL 9 ottobre 2003.

UIL-PA
Bona

UIL
8/3

Fella
fr

Case
Giuliano
Peggy

CAPO III NORME DISCIPLINARI

Art. 29

Modifiche al sistema disciplinare definito nei precedenti CCNL

1. All'art. 16, comma 5 del CCNL del 9 ottobre 2003 "Codice disciplinare" la lettera h) e la lettera n) sono soppresse.
2. All'art. 16, comma 6 del CCNL del 9 ottobre 2003 "Codice disciplinare" sono aggiunte le seguenti lettere:
 - "g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronico della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi; tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - i) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o ai terzi".
3. All'art. 17 del CCNL del 9 ottobre 2003 "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale", i commi 6 e 7 sono sostituiti, rispettivamente, dai seguenti:
 - "6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata 'perché il fatto non costituisce illecito penale' non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

U/L-PA
Bono

gma
gn

38

ASL
Gulm
lu

U/L
B
mu

7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. ; ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato 'perché il fatto non costituisce reato' non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni".
4. All'art. 18 del CCNL del 9 ottobre 2003 "Sospensione cautelare in caso di procedimento penale" i commi 8, 9 e 10 sono sostituiti, rispettivamente, dai seguenti:
- "8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula 'il fatto non sussiste', 'non costituisce illecito penale' o 'l'imputato non lo ha commesso', quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 17, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 16

UILPA
Ben

UIL
SH

UIL
SH

39

UIL
SH

UIL
SH

UIL

del CCNL del 9 ottobre 2003, e salvo il caso in cui l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare, comunque, se sospeso rimane tale sino all'esito del procedimento penale."

Art. 30

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano - qualora più favorevoli - le sanzioni previste dall'art. 16 del CCNL del 9 ottobre 2003, senza le modifiche apportate dal presente contratto.
3. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare di cui all'art. 16 del CCNL del 9 ottobre 2003 deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.
4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente CCNL e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.

UIL-PA
Bono

AME
fra

UIL
SS

CISL
Furber
P. S. G.

CAPO IV

DISPOSIZIONI FINALI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31

Integrazione alla disciplina sulla copertura assicurativa

1. Il presente articolo integra l'art. 23 del CCNL del 14 febbraio 2001, in relazione alla stipula della copertura assicurativa ivi disciplinata.
2. Ai fini della stipula, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
3. Ai fini della scelta della società di assicurazione gli enti possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL.
4. 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. 32

Disposizioni particolari

1. All'art. 21, comma 5, ultimo periodo del CCNL del 14 febbraio 2001, prima delle parole " Per le trasferte di durata non inferiore ad otto ore" è inserita la seguente frase:

"Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, qualora abbia maturato, nella singola giornata lavorativa, i requisiti per l'attribuzione dello stesso, secondo la disciplina contrattuale prevista dall'accordo in materia sottoscritto il 24/4/1997".

2. All'art. 21, comma 7-bis del CCNL del 6 luglio 1995, aggiunto dall'art. 7, comma 1 del CCNL 14 febbraio 2001, alla fine del primo periodo, dopo le parole "struttura convenzionata", sono aggiunte le parole "ivi compresi i giorni di ricovero domiciliare, purché sostitutivi del ricovero ospedaliero".

UIL-PA
Bene

[Signature]
[Signature]

UIL
[Signature]
41

CISE
[Signature]
[Signature]
[Signature]

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari stabiliti dall'art. 2, comma 2, tabella A, del CCNL dell'8 maggio 2006, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata tabella B, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalla allegata tabella C.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del CCNL del 9 ottobre 2003.

Art. 34 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 33 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 16, comma 6 e dell'art. 18, comma 7 del CCNL del 9 ottobre 2003, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 33 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti

UIL-PA
B. m.

UIL
S. J.

FS
J. S.

42

ASE
G. S. J. M.

dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché sull'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.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 23, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003.
4. 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 conglobata nello stipendio tabellare, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata al 100%.

Art. 35 **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.

UIL-PA
Bon

[Signature]

Cisl
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

Art. 36

Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori

1. Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 1 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%.
2. 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%.
3. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 14 marzo 2001, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale o di sede unica individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'art. 12. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza. Tale previsione opera anche nei confronti del personale a cui siano state conferite mansioni superiori ai sensi dell'art. 9, limitatamente al periodo di conferimento delle stesse.

UIL-PA
Bene

[Signature]
pro

UIL Cisl
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

[Signature]

4. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4.

Art. 37 **Indennità guardaparco**

1. 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.

Art. 38 **Disposizione transitoria di parte economica**

1. In attuazione degli impegni assunti nel Protocollo tra Governo e sindacati del 29 maggio 2007, le parti si incontreranno per la sottoscrizione dell'accordo relativo al riconoscimento dei benefici economici in ordine alla integrazione delle risorse contrattuali per il biennio 2006-2007, non appena verrà approvata la legge finanziaria per l'anno 2008, contenente gli appositi stanziamenti aggiuntivi.
2. Le risorse di cui al comma 1 saranno destinate ad attribuire decorrenza febbraio 2007 all'aumento stipendiale a regime indicato nella tabella B, nonché ad aumentare le quantità complessive delle risorse indicate nell'art. 36, finalizzate ai fondi per i trattamenti accessori per la contrattazione integrativa, in modo da garantirne un ammontare pari allo 0,5% del monte salari al 31/12/2005.
3. In sede di definizione del successivo accordo, le risorse di cui al comma 2 saranno equamente ripartite per perseguire il duplice scopo di finanziare la fase sperimentale prevista dall'art. 25, comma 7 ed integrare il fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36.

VIL-PA
Bon
VIL
8/3
f m
fp

ASL
Gentile
M. P. 3/4

TITOLO VI NORME FINALI

Art. 39 Clausola di rinvio

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare alla sessione contrattuale prevista dall'art. 38, da attuare non appena verrà approvata la legge finanziaria per il 2008, che integra il presente CCNL, anche la trattazione delle seguenti tematiche:
 - definizione dei criteri e delle modalità che regolano i diversi istituti della mobilità del personale, per la parte demandata alla contrattazione collettiva al fine di definire una disciplina nazionale per il passaggio e l'inserimento negli enti del personale trasferito, fatta eccezione per il problema della equiparazione tra i diversi sistemi di classificazione, da affrontare necessariamente in sede di accordo quadro nazionale;
 - completamento della disciplina relativa agli incarichi di elevata professionalità di cui al titolo III, capo VI secondo quanto previsto dall'art. 21, al fine della sua applicazione.

Art. 40 Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL restano confermate le disposizioni dei precedenti CCNL nelle parti non disapplicate.
2. A seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione di cui al titolo III, tutti i riferimenti dei precedenti CCNL alle "posizioni economiche" o alle "posizioni di sviluppo economico" sono ora da intendersi ai "livelli economici" di cui all'art. 11.

TABELLE CITATE NEL TESTO

Tabella A

Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione

Precedente sistema			Nuovo sistema	
Aree	Posizioni economiche e sviluppi economici		Livelli economici	Aree
C	C5*	⇒	C5	C
	C4	⇒	C4	
	C3	⇒	C3	
	C2*	⇒	C2	
	C1	⇒	C1	
B	B3*	⇒	B3	B
	B2	⇒	B2	
	B1	⇒	B1	
A	A3*	⇒	A3	A
	A2	⇒	A2	
	A1	⇒	A1	

* Sviluppo economico.

Nell'Area C è compreso anche il personale ad esaurimento ex art. 15 l. 88/1989

VIL-PA
Bon

[Signature]

CLSE
[Signature]

VIL
[Signature]

[Signature]

Tabella B ⁽³⁾

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.1.2007 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 31.12.2007 ⁽²⁾
Ispettore Generale r.e.	14,84	68,96	146,77
Direttore Divisione r.e.	13,79	64,08	136,41
C5	12,72	58,60	124,80
C4	11,95	55,02	117,28
C3	10,87	50,14	106,78
C2	10,29	47,42	101,09
C1	9,93	45,87	97,67
B3	9,65	44,54	94,94
B2	9,10	41,76	91,01
B1	8,56	39,76	84,62
A3	8,16	37,83	80,46
A2	8,00	37,10	78,93
A1	7,70	35,80	76,19

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 31.12.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2007.

⁽³⁾ Cfr. anche art. 38, c. 2.

VIL-PA
Bono

VIL

GS

SM
P

ASL
Gulm
P

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

	Dal 1.1.2006	Dal 1.1.2007	Dal 31.12.2007
Ispettore Generale r.e.	28.641,16	29.290,57	30.224,35
Direttore Divisione r.e.	26.625,08	27.228,58	28.096,52
C5	24.559,44	25.110,08	25.904,42
C4	23.072,65	23.589,45	24.336,59
C3	21.010,90	21.482,16	22.161,81
C2	19.876,89	20.322,44	20.966,44
C1	19.190,33	19.621,54	20.243,16
B3	18.626,50	19.045,16	19.649,97
B2	17.565,79	17.957,78	18.548,72
B1	16.526,48	16.900,91	17.439,22
A3	16.221,18	16.577,17	17.088,78
A2	15.704,35	16.053,54	16.555,51
A1	14.867,21	15.204,35	15.689,08

UIL-PA
Bom

UIL
SH

Falla
Pa

CSL
gubner
B
3/12
M

Tabella D

Incrementi mensili della indennità di ente

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Aree	Indennità mensile al 1 aprile 2005	Incremento dal 31 dicembre 2007	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007
C	166,30	5,88	172,18
B	140,30	4,96	145,26
A	103,90	3,67	107,57

VIL-PA
Bene

VIL
SL

Pr
Pr

Cise

Giuliano
Ler

Pr
Pr

Tabella E

Indennità guardaparco

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Livelli economici del personale guardaparco	Indennità mensile dal 31 dicembre 2007
C4	799,70
C3	777,70
C1	703,00
B2	658,50
B1 (con anzianità superiore a 10 anni)	589,40
B1 (con anzianità inferiore a 10 anni)	536,60

UIL-PA
Bono

UIL
(S)

f. M. e
P. B.

CBSL
Gentile
Mr. P. B. 9/8

Tabella F

Livelli economici per ciascuna Area dal 31.12.07

Retribuzione tabellare: ⁽¹⁾

Aree	Livelli economici				
	1	2	3	4	5
C	20.243,16	20.966,44	22.161,81	24.336,59	25.904,42
B	17.439,22	18.548,72	19.649,97		
A	15.689,08	16.555,51	17.088,78		

⁽¹⁾ Valori in Euro annui per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

UIL-PA
Bon

g. Me
g. o

CSE
g. o
g. o
g. o

ALLEGATO A DECLARATORIE DELLE AREE

AREA A

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

Conoscenze:

conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale, sui prodotti/servizi dell'ente e sulle normative interne fondamentali; conoscenze relative a tecniche ordinarie.

Capacità:

capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie;
capacità di eseguire con correttezza i compiti affidati;
capacità di soluzione di problematiche di tipo semplice, anche a seguito di imprevisti e anomalie di funzionamento;
capacità di gestire relazioni di tipo semplice, anche con il pubblico.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

assolvimento dell'obbligo scolastico.

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;
lavoratore che assicura il presidio di tecniche ordinarie;
lavoratore addetto ad archivi, anche informatici;
lavoratore addetto alla guida di veicoli ed al trasporto di persone o cose.

UIL-PA
Beno
Pelle
fr
Cise
Gentile
W
B
F
G
H
VLC
SB

AREA B

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Conoscenze:

conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno, sull'ente e sulla sua organizzazione, sui prodotti/servizi e i relativi sistemi di erogazione, sulle normative interne ed esterne concernenti l'attività dell'ente, sui vincoli da rispettare e sulle attività;

conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche ovvero riferite al contesto socio-tecnico;

conoscenze professionali di base riferite al processo o ai processi di pertinenza e, ove previsto, all'informatica applicata;

conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo.

Capacità:

capacità di presidiare fasi e/o fasce di attività del processo, sia in ruoli di front-office che di back-office, attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro mediamente complessi, ivi comprese tecnologie informatiche e telematiche specifiche applicate al proprio contesto di lavoro;

capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso un apporto qualitativamente differenziato, orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo ed alla soddisfazione degli utenti;

capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili;

capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza;

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

diploma di istruzione secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni per lo svolgimento delle attività affidate.

Requisiti per l'accesso dall'Area A:

possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area A, accompagnato da 4 anni di esperienza professionale in A.

VIL-PA
Bonc

Fallo
fro

VIL
SS

CASL
Gulm
B
M

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse all'area di attività cui è adibito, intervenendo nelle diverse fasi dei processi presidiati e nella gestione di relazioni dirette con l'utenza, nell'ambito delle proprie competenze;

lavoratore che, anche in collaborazione con altri addetti, svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nel rispetto di procedure e di norme interne o esterne.

VIL-PA
Bon

VIL
Sj

P. Me
fra

Cise
Gulmery
M. P. 9/11

AREA C

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi esplicano, ad esempio, funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.

Conoscenze:

elevate conoscenze del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento;

elevate conoscenze delle normative, delle regole, delle tecniche e dei principi organizzativi richiesti per la gestione dell'ente e di suoi settori specifici, nonché dei vincoli esterni da rispettare;

elevate conoscenze dei principi e modalità di funzionamento di sistemi organizzativi, anche riferite a settori che richiedono l'utilizzo di tecnologie informatiche e di comunicazione mediante reti;

elevate conoscenze delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori.

Capacità:

capacità di assumere responsabilità di produzione di risultato, relativamente agli obiettivi assegnati;

capacità di gestire i processi presidiati sulla base di una visione globale degli stessi e della struttura organizzativa di appartenenza;

capacità di soluzione di problemi ad elevata complessità, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;

capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo professionale alla ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico dei risultati e della qualità, alla circolarità delle informazioni, alla gestione, integrazione e facilitazione di processo;

capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti;

capacità di gestire il cambiamento organizzativo, anche a seguito di innovazioni di prodotto, servizio o processo;

capacità di gestire relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, anche tra strutture organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altri enti o istituzioni, di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni complesse con gli utenti di natura diretta e relazioni negoziali;

capacità di cooperazione e integrazione operativa e funzionale;

capacità di gestire gruppi di lavoro, anche interfunzionali, guidando e motivando gli appartenenti al gruppo;

capacità di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative.

UIL-PA
Bon

frs

UIL

CSL
M

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

requisito di base: diploma di laurea.

Requisiti per l'accesso dall'Area B:

possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area B, accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in B.

Esemplificazione dei profili professionali:

lavoratore che assicura la gestione, la integrazione e facilitazione di processi complessi, in funzione di risultati finali e complessivi, riferiti all'utenza o agli impatti esterni;

lavoratore che opera nel settore delle tecnologie informatiche e di comunicazione, curando l'analisi complessiva delle procedure e delle reti ed assicurando il coordinamento e la gestione di gruppi di progettazione informatica;

lavoratore che svolge attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

UICPA
Roma

F. Me
No

UIC
S. J.

Case
Gentile
Mr

B. J. V.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione al personale degli enti previdenziali addetto ai servizi di portierato o di custodia e vigilanza di cui all'art. 43, comma 19 della legge n. 388/2000, già destinatari del precedente CCNL in conformità a quanto previsto dalla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 9 ottobre 2003, le parti, anche a seguito delle iniziative assunte dagli enti in coerenza con i contenuti della richiamata dichiarazione congiunta, sono concordi nel ritenere che gli enti debbano assumere ulteriori iniziative necessarie per il pieno inserimento del suddetto personale nei propri organici, ai fini della loro più efficace partecipazione ai processi lavorativi e produttivi. Tali iniziative dovranno altresì essere supportate da adeguati progetti formativi e di sviluppo, secondo le previsioni di cui al titolo IV, capo II.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione al personale transitato negli enti a seguito di processi di mobilità, le parti, anche in relazione al rinvio di cui all'art. 39, ribadiscono la necessità di garantire uniformità di comportamenti tra gli enti nelle scelte relative alla collocazione del personale transitato. A tal fine, in attesa di affrontare la questione nella successiva sessione negoziale di cui all'art. 39, si danno atto della necessità di individuare congiuntamente le più opportune soluzioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti condividono l'esigenza di dare impulso al telelavoro, quale forma moderna e flessibile di erogazione della prestazione lavorativa, in grado di contribuire allo sviluppo organizzativo degli enti ed alla soluzione di problemi più generali del contesto socio-economico. A tal fine, concordano sulla necessità che gli enti assumano concrete iniziative per

UILPA
Ben

Galle
fro

58

CISE
Gallucci
B3
M

l'avvio o l'estensione dei progetti di telelavoro, in applicazione della disciplina di cui all'art. 34 del CCNL del 14 febbraio 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti confermano che i criteri per la concessione dei benefici assistenziali e sociali, ivi compresi i prestiti al personale, è materia integralmente rimessa alla contrattazione integrativa di ciascun ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione al codice disciplinare di cui all'art. 16 del CCNL 9 ottobre 2003 ed alle integrazioni allo stesso codice previste dall'art. 29, comma 2, resta inteso che i comportamenti sanzionati, qualora integrino fattispecie di reati accertati in via definitiva, comportano le più gravi sanzioni di cui ai commi 7 e 8 del citato art. 16. Con riferimento all'art. 16, comma 8, lett. b) del CCNL 9 ottobre 2003, le parti sono inoltre concordi nel ritenere che le fattispecie ivi previste vadano riferite tanto a reati che attengono al rapporto di lavoro quanto a reati che non attengono al rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Entro l'avvio della sessione negoziale di cui all'art. 39, le parti procederanno ad una verifica puntuale delle disapplicazioni concernenti le clausole incompatibili dei precedenti CCNL.

UIL-PA
Bon

[Handwritten signature]

UIL
CSE
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina di cui all'art. 35, commi 3 e 4 si applica ai soli lavoratori dipendenti dagli enti destinatari delle disposizioni in materia di trattamento di fine rapporto di cui al CCNQ del 29 luglio 1999.

UIEPA ^{UIL} ^{for the} Cisl
Bene ^{Sh} ^{for} ^{Giuliano}
P 99