



CONTRATTO DI LAVORO COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI
Parte normativa 1994 - 1997 - Parte economica 1994 - 1995

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593.
2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.
3. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 29 del 1993.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'A.R.A.N.

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. La disdetta per la parte pubblica avviene nel rispetto delle intese e dei pareri di cui all'art. 50, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

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

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 3 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 146/1990 - in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con il comma 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva, la quale si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, secondo le 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 alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;
- b) esame il quale si svolge nelle 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. 12. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 8.
- c) consultazione, per le materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;
- d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. 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) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art. 13.

ART. 4

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

1. Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 5 sono presentate 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 né procedono ad azioni dirette.
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, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi 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.

6. In prima applicazione, la contrattazione decentrata per tutte le materie ad essa demandate si potrà avviare alla scadenza del termine di cui all'art. 42, comma 2, secondo periodo, e cioè dopo il 31.7.95.

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 presso ciascuna amministrazione del comparto.

2. La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 3, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell'art. 4 garantendo il rispetto dei criteri di individuazione delle disponibilità economiche fissati a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b) secondo capoverso e dall'art. 32.

3. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) i sistemi di incentivazione della produttività collettiva, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei progetti e delle altre iniziative definiti da ciascuna amministrazione, con riferimento ai criteri generali per:
 - la definizione della percentuale di risorse da destinare ai progetti e ai programmi;
 - la scelta dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio delle strutture;
 - le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dalla proceduralizzazione indicata nell'art. 33 del presente contratto;
 - la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi e ai singoli, secondo le regole selettive previste dall'art. 33 del presente contratto;
- b) la quota di risorse ed i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose;
- c) i criteri generali per la distribuzione di risorse aggiuntive e dei risparmi di gestione di cui all'art. 32;
- d) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche e della domanda di servizi;
- e) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
- f) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

4. 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 attuata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti.

5. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 31, comma 1, lettera b) secondo capoverso, e all'art. 32, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 6

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della 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.

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

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

CAPO II

INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

ART. 7

Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 12 e, su richiesta, anche ai soggetti di cui all'art. 6 comma 3 terza alinea, in materia di ambiente di lavoro e sulle misure 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;

- 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) stato dell'occupazione;
- e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici e di programmazione della mobilità;
- f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- g) iniziative per la trasformazione dei servizi pubblici di cui all'art. 22 e seguenti della legge 142/1990, ai sensi dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni ed integrazioni;
- h) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
- i) documenti di previsione del bilancio relativi alle spese per il personale.

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

- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento generale della mobilità del personale;
- distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi, ai sensi degli artt. 33 e 34;
- introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.

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 provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

ART. 8 **Esame**

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'articolo 12, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 7, comma 2, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle seguenti materie, ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 29 del 1993:

- a) articolazione dell'orario;
- b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;

c) verifica periodica della produttività degli uffici;

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 richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo 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 risultino 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. In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n. 268 e dell'art. 28 del DPR 3 agosto 1990 n. 333.

2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo le modalità degli artt. 5 e 6, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.

3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

ART. 10 **Consultazione**

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

- delle rappresentanze di cui all'art. 12, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del D.Lgs. n. 29 del 1993 e negli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o contrattuali;
- 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. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'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.

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

3. E' costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.R.A.N., della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, delle Associazioni o Unioni degli altri Enti del comparto e delle Organizzazioni Sindacali, nell'ambito della quale, almeno 2 volte l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività.

4. Le Regioni e le Associazioni o Unioni regionali degli altri Enti del Comparto e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, con le finalità di cui al comma 1, in materia di mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonché sui processi di formazione e aggiornamento professionale.

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 (RSU) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.R.A.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, e dell'accordo A.R.A.N - Organizzazioni sindacali del comparto del 26 maggio 1994 e, in attesa delle elezioni delle RSU, le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970. Per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della legge 300 del 1970, anche dopo le elezioni delle RSU, limitatamente all'esercizio dei diritti e delle prerogative a queste non trasferiti ai sensi dei relativi protocolli d'intesa e dell'accordo di comparto del 26 maggio 1994.

b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).

2. Il dipendente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non fa parte della delegazione trattante di parte pubblica.

ART. 12 bis Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.
5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

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 dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'A.R.A.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni o delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 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 li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, 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 da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
 - d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
 - g) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 15, comma 6.
5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 15, comma 8.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

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

ART. 14 bis **Periodo di prova**

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

- 2 mesi per le qualifiche fino alla quarta;
- 6 mesi per le restanti qualifiche.

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

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del D.lgs. n. 29 del 1993. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 del CCNL sottoscritto il 6.7.1995.

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

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

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

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

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

9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

ART. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.
2. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima. Le amministrazioni determinano tali contingenti, sulla base delle domande degli interessati, entro il 30 giugno di ogni anno.
3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se a tempo determinato, non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolge le predette funzioni. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa le organizzazioni sindacali.
5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati ai sensi del comma 2 . Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.
6. Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'amministrazione, per il potenziamento dei propri servizi anche nelle ore pomeridiane:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
8. Al personale occupato a tempo parziale è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.

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

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

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al comma 6. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.

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

13. Dalla data di stipulazione del presente contratto rimangono in vigore l'art. 1, commi 2 e 3, l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 7, 9 e 10 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117.

ART. 16

Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della L. n. 56/1987, l'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto, compresi i casi di distacco sindacale. Si prescinde dal limite dei 45 giorni per la sostituzione del personale dei centri di formazione professionale delle Regioni, delle scuole degli enti locali e del personale degli asili nido, secondo le vigenti disposizioni, anche regolamentari, nonché in tutti gli altri casi in cui sussistano particolari motivi di urgenza.
- b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria, sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;
- c) per assunzioni stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni; per particolari punte di attività; per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi; per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati, secondo la disciplina di cui alla L. 554/1988, al DPCM 127/1989, e all'art. 3, comma 4, del DPR n. 268/1987, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;
- d) temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche per un periodo massimo di sei mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura degli stessi.

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

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

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale o, prima di tale data, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito avente diritto alla conservazione del posto.

5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463 convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638.

I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 21, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiori a due mesi.

Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21;

- possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 19, comma 3.
- in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del c.c..

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

- a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

8. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici ovvero a trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di

tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

9. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO

ART. 17 Orario di lavoro

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

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario è determinata, previo esame con le Organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto 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.

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

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

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

- a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 13 del DPR n. 268 del 1987;
- d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;

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

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

ART. 18 **Ferie**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre 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 fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

CAPO IV INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 19 Permessi retribuiti

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

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

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

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

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
7. 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 le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.
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 permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. 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 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.
9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizione di legge.
10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

ART. 20

Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

ART. 21

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti 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 o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

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

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

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

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

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

ART. 22

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

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

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo.

CAPO V NORME DISCIPLINARI

ART. 23 Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine 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 del servizio;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

- l) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- r) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

ART. 24

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

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

2. L'Amministrazione, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando il soggetto competente, che secondo l'ordinamento dell'amministrazione è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

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

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

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

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

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

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

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

ART. 25 **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) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;

2. La recidiva nelle mancanze 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 mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

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

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della L. n. 300/70;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 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, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o di terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. 300 del 1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

m) 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:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, o 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 un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
- e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- 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 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 consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
- e) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 24, comma 2, deve essere avviato 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 sia venuta 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. 24, comma 2, dalla data di 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 di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice di cui al comma 10 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. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

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

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

ART. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25 commi 6 e 7.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 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. 25 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 gli assegni del nucleo familiare, 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, verrà conguagliato con quanto 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 riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

CAPO VI MOBILITA'

ART. 27 bis Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993, tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.
2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:
- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.
4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6, comma 3, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra Regioni o tra enti di regioni diverse.
5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VI, livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti di VII e VIII livello, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.

11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n. 29/1993.

12. Le amministrazioni trasmettono gli accordi di mobilità stipulati ai sensi del presente articolo all'osservatorio di cui all'art. 11, comma 4, del CCNL stipulato in data 6.7.1995.

CAPO VII
ESTENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 27 ter
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 25 del CCNL stipulato in data 6.7.1995, ha luogo:

- a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

ART. 27 quater
Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter l'amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.

2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

PARTE SECONDA

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 28
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni di cui all'art. 1 si compone delle seguenti voci:

A - trattamento fondamentale:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) indennità integrativa speciale;
- 4) livello economico differenziato;

B - trattamento accessorio:

- 1) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 31, comma 2, lettera a);
- 2) compensi per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 31, comma 2, lettera e) e all'art. 33;
- 3) premi per la qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 31, comma 2 lettera d) e all'art. 34;
- 4) indennità speciali previste:
 - dall'art 31, comma 2, lettera b);
 - dall'art 31, comma 2, lettera c) e dagli artt. 35 e 36;
 - dall'art. 37;

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

ART. 29
Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 43 del DPR 3 agosto 1990 n. 333, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge n. 438/92, sono ulteriormente incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	L.	94.000
Qualifica	II	L.	98.000
Qualifica	III	L.	104.000
Qualifica	IV	L.	109.000
Qualifica	V	L.	115.000
Qualifica	VI	L.	125.000
Qualifica	VII	L.	132.000
Qualifica	VIII	L.	156.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995. Conseguentemente, dalla stessa data i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati negli importi indicati nella tabella allegato A.

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

Qualifica	I	L.	66.000
Qualifica	II	L.	69.000
Qualifica	III	L.	74.000
Qualifica	IV	L.	77.000

Qualifica	V	L.	82.000
Qualifica	VI	L.	87.000
Qualifica	VII	L.	92.000
Qualifica	VIII	L.	109.000

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

ART. 30 **Effetti nuovi stipendi**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità di cui all'articolo 27, comma 6 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 31 **Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio**

1. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione si provvede mediante l'utilizzo del fondo calcolato con riferimento all'anno 1993 dalle amministrazioni in applicazione dell'art. 5 del DPR 3 agosto 1990, n. 333. Tale fondo, a decorrere dal 31.12.95 e a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti retributivi del biennio successivo, è rivalutato del 6% ed è ulteriormente incrementato:

- a) per le Regioni, di un ammontare corrispondente allo 0,2 % del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, e di un ulteriore ammontare corrispondente all'1,5 % del monte salari riferito al 1993 relativo al solo personale inquadrato nelle qualifiche settima e ottava;
- b) per le altre amministrazioni del comparto di un ammontare corrispondente allo 0,4 del monte salari annuo riferito al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione .

Il fondo di cui sopra è ulteriormente incrementato delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della produttività del personale.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento dei seguenti fondi:

- a) Fondo per il compenso del lavoro straordinario:

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma calcolata con riferimento all'anno 1993 ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b) del DPR n. 333 del 1990, ridotta dall'1 gennaio 1995, per effetto del contenimento del lavoro straordinario, di una percentuale pari al 15 per cento.

Tale fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.

Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario secondo l'art. 16 del D.P.R. 268/1987.

b) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno :

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma calcolata con riferimento all'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui all'art. 6, comma 2, lettere c) e d) del DPR n. 333 del 1990.

Il fondo è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. E' pertanto destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno. Dette indennità restano disciplinate: dagli artt 11, 13 e 34 del D.P.R. 268/1987, dall'art. 28 del D.P.R. 347/1983, dall'art. 49 del D.P.R. 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio.

c) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità:

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari allo 0.2 % del monte salari calcolato con riferimento al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti, oppure, per le Regioni, dall'1,5 % del monte salari calcolato con riferimento al 1993 e relativo al solo personale inquadrato nelle qualifiche settima e ottava.

Tale fondo, costituito per l'anno 1996, è finalizzato a remunerare particolari posizioni di responsabilità e di lavoro ed a corrispondere le indennità di cui agli artt. 35 e 36.

d) Fondo per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito da una somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario fino ad un massimo dello 0,5 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti; fermo restando tale limite massimo, per l'anno 1996, il fondo predetto è integrato da una somma pari allo 0,2 per cento dello stesso monte salari.

Tale 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. 34.

e) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi:

Il Fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dalla somma complessiva di cui al comma 1 detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) 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 stabiliti dall'art. 33.

3. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, le Amministrazioni destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lett. a), b), c) e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lett. e) del medesimo comma.

4. Nei Comuni con popolazione non superiore a diecimila abitanti e nelle altre amministrazioni con un numero di dipendenti non superiore a 50, le somme destinate, secondo la disciplina del presente

articolo, ai fondi di cui al comma 2 lettere b), c), d) ed e), possono essere complessivamente utilizzate in modo unitario per le finalità e secondo la disciplina dell'art. 33.

5. Per le Camere di Commercio continuano ad applicarsi le disposizioni di cui ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 3 del D.P.R. n. 268 del 1987, nonché dell'art. 49, comma 4, del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, in materia di progetti finalizzati, il cui finanziamento non confluisce nel fondo di cui alla lett. e) del precedente comma 2.

6. Nel caso in cui il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio calcolato ai sensi del comma 1 risulti inferiore al fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'art. 5 del DPR n. 333 del 1990, previsto per l'anno 1995, esso viene rideterminato sommando al fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi del citato art. 5, previsto per l'anno 1995, al netto delle economie di gestione, un importo corrispondente al 6% del fondo calcolato in base al comma 1 nonché le economie di gestione eventualmente conseguite nell'anno 1995 ai sensi dell'art. 5, comma 3, del DPR n. 333 del 1990.

7. Le amministrazioni del comparto di nuova istituzione possono determinare le risorse del fondo di cui al comma 1 con i criteri dell'art. 5 del DPR n. 333 del 1990.

ART. 32

Risorse aggiuntive ed economie di gestione

1. Le amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nel successivo comma 2 possono incrementare per il 1996, con oneri a proprio carico, i fondi di cui all'art. 31, comma 2, nel limite massimo di una somma pari allo 0.5 % del monte salari annuo riferito al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione quantitativamente corrispondenti, secondo i criteri indicati al comma 3.

2. Possono avvalersi della facoltà di cui al comma 1 gli enti non dissestati e non strutturalmente deficitari secondo le vigenti disposizioni, e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo I del D.L.vo n. 29 del 1993;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
- c) rilevazione dei carichi di lavoro, se ad essa tenute, e rideterminazione delle piante organiche;
- d) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione."

3. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale derivanti dagli adempimenti riorganizzativi indicati al comma 2, ivi compresi quelli correlati alla progressiva riduzione delle funzioni di direzione e di staff e dei relativi posti di organico, che non incidano sulla estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

4. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale al 31.8.1995 e quella al 31.8.93, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge n. 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

5. Le amministrazioni devono attestare, attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

ART. 33

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

1. Il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. e), è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale o progettuale delle strutture dell'Ente per la realizzazione di progetti - obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative predisposte dai dirigenti e finalizzate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza anche attraverso l'ampliamento dei periodi di apertura degli uffici al pubblico e la conseguente articolazione e flessibilizzazione degli orari.
2. Una quota rilevante, non inferiore al quaranta per cento del fondo, deve essere utilizzata per progetti finalizzati che coinvolgano solo una percentuale limitata del personale.
3. In base ai criteri generali oggetto di contrattazione decentrata, la scelta dei dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva sarà determinata dal dirigente sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale e della funzionalità della loro partecipazione agli obiettivi assegnati ai singoli progetti. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati saranno oggetto di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi delle iniziative, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati, sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.
4. 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 del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.R.A.N.

ART. 34

Fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1° dicembre 1995, ciascuna amministrazione corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. d).
2. Il premio è attribuito a una percentuale massima del 15% del personale in servizio in ciascuna qualifica nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B.
3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:

- a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
- b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
- c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
- d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali;

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.

4. 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.

5. 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.

ART. 35 **Indennità di area direttiva**

1. Le Regioni, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), dal 1996 attribuiscono al personale inquadrato nelle qualifiche VIII e VII - nel limite massimo del quaranta per cento dei dipendenti complessivamente in servizio nelle stesse qualifiche - una indennità accessoria, annua lorda, revocabile, di importo variabile determinata nel modo seguente:

Qualifica	Minimo	Massimo
VIII	L. 1.000.000	L. 2.000.000
VII	L. 700.000	L. 1.200.000

2. Ai fini della attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, le amministrazioni individuano per il periodo annuale di riferimento, le posizioni organizzative e le funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità alle quali collegare tale elemento di retribuzione accessoria tenendo conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità;
- complessità delle competenze attribuite;
- specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- responsabilità di procedimento ai sensi della legge n. 241/90.

3. L'indennità viene corrisposta ai titolari delle posizioni individuate ai sensi del comma 2 a conclusione di ogni esercizio finanziario.

4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dal comma 2.

5. I criteri per l'attribuzione dell'indennità alle posizioni organizzative che saranno individuate dagli Enti ai sensi del comma 2 sono preventivamente comunicati alle Organizzazioni Sindacali e verificati in un apposito incontro.

ART. 36

Indennità per il personale che operi in particolari posizioni

1. Le Amministrazioni del comparto non ricomprese nell'art. 35, comma 1, il cui organico preveda figure dirigenziali, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), a decorrere dal 1996, attribuiscono una indennità annua lorda negli importi minimi e massimi di cui all'art. 35, comma 1, al personale inquadrato nelle qualifiche VIII e VII, individuato come previsto al comma 2.

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, le amministrazioni individuano per il periodo annuale di riferimento, secondo i criteri di cui al comma 2 dell'art. 35 e le procedure di cui al comma 5 dello stesso articolo, le posizioni organizzative e le funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità alle quali collegare tale elemento di retribuzione accessoria. Per il personale delle Camere di commercio, costituisce titolo preferenziale l'avvenuto superamento di prove selettive nazionali e il conseguente svolgimento di compiti propri della qualifica acquisita.

3. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dal comma 2.

4. Le amministrazioni del comparto prive di posizioni dirigenziali in organico, corrispondono, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), al personale apicale della VIII e VII qualifica tenuto alla firma del bilancio, del conto consuntivo e dei relativi certificati una indennità annua lorda negli importi minimi e massimi di cui all'art. 35, comma 1.

5. Le amministrazioni di cui al comma 4, nei limiti del fondo medesimo, prevedono l'attribuzione della indennità anche ad altro personale delle stesse qualifiche, in posizione apicale, che abbia la direzione di una struttura organizzativa con responsabilità di procedimenti ai sensi della legge n. 241/1990 ovvero sia funzionario responsabile di imposta designato con provvedimento formale dei competenti organi.

6. Le amministrazioni di cui ai commi 1 e 4, nei limiti del fondo di riferimento, prevedono, altresì, la attribuzione di una specifica indennità dell'importo minimo di L. 500.000 e massimo di L. 800.000 al personale della VI e V qualifica funzionale che sia responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro, di squadre di operai, ovvero che, in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente, sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime. Per il personale delle Camere di commercio, l'attribuzione dell'indennità avviene alle stesse condizioni di cui al comma 2 ultimo capoverso.

7. Le indennità di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

8. Le Amministrazioni di cui all'art. 31, comma 4, ai fini della corresponsione delle indennità previste dal presente articolo si avvalgono della facoltà di utilizzo complessivo dei fondi prevista dal medesimo comma.

ART. 37 **Indennità**

1. Dal 1° dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:

- a) al personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella V qualifica funzionale: £. 1.030.000 annue lorde a titolo di integrazione tabellare;
- b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: £. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 £. 930.000 per 12 mesi;
- c) al personale educativo degli asili nido: £. 900.000 annue lorde;
- d) al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico pratici), ai docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni di cui all'art. 1: £. 900.000 annue lorde;
- e) al personale docente dei centri di formazione professionale delle amministrazioni di cui all'art. 1, che svolga attività di insegnamento, in aula o in laboratorio, ai sensi del 5° comma dell'art. 48 DPR n. 268 del 1987: £. 900.000 annue lorde.

2. Al personale insegnante delle scuole materne compete altresì un'indennità di tempo potenziato, non utile ai fini previdenziali e pensionistici, collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di L. 200.000 lorde mensili e per 10 mesi di anno scolastico.

3. Le indennità previste alle lettere c), d) ed e) del comma 1 e al comma 2 competono solo al personale che svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento.

4. Sono confermate nell'importo di L. 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1, del DPR n. 333 del 1990 nonché le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 44 del D.P.R. 333/1990.

5. Restano altresì confermate negli attuali importi le somme corrisposte a titolo di livello economico differenziato, di cui all'art. 35 dello stesso decreto, in atto percepite. Gli artt. 35 e 36 del DPR n. 333 del 1990 trovano applicazione sino alla revisione dell'ordinamento di cui all'art. 42.

6. Le indennità di cui al presente articolo dal 1 dicembre 1995 assorbono sino alla concorrenza tutte le indennità percepite allo stesso titolo.

7. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994 n. 770 competono la retribuzione tabellare nonché tutte le indennità legate alla qualifica spettanti prima del distacco. Agli stessi dipendenti non sono corrisposti i compensi legati alla produttività o comunque collegati all'effettivo esercizio delle prestazioni.

ART. 38 **Riassegnazione fondi salario accessorio**

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'art. 31, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

PARTE TERZA

TITOLO I NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

ART. 39 Termini di Preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse

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

8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo la tabella n.1 allegata al presente contratto.

ART. 40

Norma di collegamento alla legislazione regionale

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di approvazione dei medesimi accordi.

ART. 41

Norme transitorie

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 le sanzioni previste dall'art. 25, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.

3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all'art. 25, comma 11 si applicano le disposizioni del comma 1.

ART. 42

Revisione dell'ordinamento

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento, con particolare riguardo:

- a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
- b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale senza che ciò comporti variazioni di natura economica;
- c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale.

2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più specifiche esigenze dei singoli Enti, le Parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione su alcuni di essi. La sperimentazione avrà ad oggetto la verifica della coerenza dell'attuale

ordinamento con le esigenze organizzative e gestionali degli enti medesimi approfondendo anche la possibilità di percorsi di carriera dei dipendenti. La sperimentazione su dette realtà avrà termine entro il 31 luglio 1995. Eventuali intese raggiunte tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro saranno estese a tutti gli enti del comparto o a categorie omogenee degli stessi che ne abbiano le condizioni. La sperimentazione riguarderà un numero circoscritto di enti che presentino equilibrio di bilancio ed abbiano concretamente avviato la riorganizzazione ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 29 del 1993, scelti tenendo conto della loro dimensione, della loro collocazione territoriale, delle loro caratteristiche organizzative, della tipologia istituzionale e di eventuali altre caratterizzazioni utili a fornire un quadro rappresentativo dell'insieme del comparto. L'individuazione degli enti suddetti sarà effettuata entro il 28 febbraio 1995 d'intesa fra le parti. A tal fine l'A.R.A.N. acquisirà elementi di valutazione e indicazioni da parte della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Associazioni o Unioni degli altri enti del comparto. Al termine della sperimentazione le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, sentite le Associazioni degli enti del Comparto, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sull'ordinamento professionale dei lavoratori. Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 31 dicembre 1995, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30.9.97.

3. Per l'area di vigilanza le parti riconoscono la necessità di considerare approfonditamente gli elementi di criticità attinenti alla sua collocazione - retributiva, giuridica, funzionale e normativa - anche alla luce del confronto e della sperimentazione di cui ai commi precedenti, nonché del quadro normativo, riservandosi di valutare proposte specifiche per affrontare le stesse criticità e convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi abbiano decorrenza entro il 30.9.97.

ART. 43

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con decreti del Presidente della Repubblica o con leggi regionali ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93. In caso di controversie trovano applicazione le disposizioni dell'art. 13.

2. Le parti concordano di confermare le modalità e le procedure vigenti in materia di contributi sindacali, riservandosi, entro tempi da definire, l'eventuale loro adeguamento contrattuale.

3. Entro il 31 marzo 1995 le parti si impegnano a disciplinare l'istituto della mobilità ai sensi dell'art. 36 comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993, dopo aver verificato le interconnessioni con la mobilità interna e quella tra enti del comparto nonché tra amministrazioni pubbliche diverse di cui al 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. 44

Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia

1. Gli istituti giuridici ed economici previsti per i dipendenti degli enti locali dal presente contratto si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia.

2. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 62, comma 2, del DPR n. 268 del 1987, riguardanti la perequazione del trattamento economico di servizio dei dipendenti di detto comune e del suo segretario al franco svizzero.

ART. 44 bis **Disposizioni particolari**

1. Al personale che già nella vigenza dei precedenti contratti ne era destinatario, continuano ad applicarsi gli artt. 50 e 55 del DPR n. 268 del 1987, nonché gli artt. 41 e 42 del DPR n. 333 del 1990, fatto salvo quanto di seguito disposto:

- l'art. 41, comma 3, del DPR n. 333 del 1990 è così sostituito: "Il calendario, sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza.";
- l'art. 41, comma 4, e l'art. 42, comma 5, del DPR n. 333 del 1990 sono così sostituiti: "Del restante monte ore, almeno centoventi ore annue sono da destinare all'organizzazione del lavoro, alla programmazione didattica, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale.";
- l'art. 42, comma 4, del DPR n. 333 del 1990 è così sostituito: "Il calendario prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza.";

Le parti si danno atto che la disciplina del personale addetto alle istituzioni educative e scolastiche, nonché del personale addetto alla formazione professionale, presenta aspetti particolari la cui definizione avverrà con apposito accordo entro il 31.5.1996, in previsione dell'anno scolastico 1996-1997, tenendo conto di alcune materie previste dal contratto della scuola che possano essere rilevanti per il personale interessato.

2. Le Province che in applicazione dell'art. 49, comma 5, del DPR n. 333 del 1990 abbiano previsto, in relazione al proprio ordinamento, l'istituzione di unità operative complesse e non abbiano ancora dato integrale attuazione al disposto dello stesso articolo, possono tuttora darvi applicazione anche ai fini dell' inquadramento del relativo personale.

3. Fino alla revisione dell'ordinamento prevista dall'art. 42, il livello economico differenziato di cui agli artt. 35 e 36 del DPR n. 333 del 1990 può essere attribuito anche al personale individuato dall'art. 34, comma 1, dello stesso DPR. Tale personale concorre a determinare la percentuale di cui all'art. 35, comma 4, del DPR 333/1990. In conformità a quanto previsto dall'art. 37, comma 5, gli importi dei livelli economici differenziati, anche di nuova attribuzione, restano confermati nei valori previsti dalla previgente disciplina, senza tener conto degli incrementi stipendiali derivanti dall'applicazione dell'art. 29.

4. Ai sensi dell'art. 5 del DPCM n. 593 del 1993, il CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali si applica anche alle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza (I.P.A.B.) che non siano state individuate dalle Regioni come svolgenti prevalente attività sanitaria. La Commissione di cui all'art. 42 verificherà la situazione dei profili sanitari operanti presso le IPAB e

presso le altre eventuali strutture degli Enti Locali in rapporto ai corrispondenti profili del Servizio Sanitario Nazionale.

5. Si conferma la piena vigenza, nel comparto, dell' art. 12 del DPR n. 347 del 1983 e dell'art. 68 del DPR n. 268 del 1987.

Art. 10 integrativo

1. Le disposizioni contenute nell' art. 4, comma 1-secondo e quarto alinea- e comma 2, nell'art. 8, commi 2, 3 e 4, nell'art. 9, comma 1 (nella parte in cui non modifica precedenti disposizioni), commi 2, 3, 4 e 5, hanno effetto dalla mezzanotte del 6 luglio 1995. Tutte le altre disposizioni del presente contratto hanno effetto dalla data della sua sottoscrizione.

2. In relazione alle materie disciplinate nei precedenti articoli, ad integrazione di quanto previsto nell'art. 47 del CCNL del 6.7.1995, sono inapplicabili, le seguenti disposizioni:

- art. 18 del DPR n. 333 del 1990 (contributi sindacali);
- art. 25 del DPR n. 347 del 1983 (periodo di prova);
- art. 124 del DPR n. 3 del 1957 (dimissioni).

ART. 45

Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni

1. Per gli enti locali nei quali, ai sensi delle vigenti disposizioni, non è prevista la qualifica dirigenziale, i poteri e le prerogative che il presente contratto attribuisce al dirigente si intendono riferiti, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli Statuti o dei Regolamenti degli enti medesimi, al personale che, sulla base dei singoli ordinamenti, è preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche funzionali che prevedano, come requisito di accesso, il titolo della laurea. L'esercizio di tali poteri e prerogative non costituisce svolgimento di mansioni superiori.

2. Qualora non sussistano le condizioni per applicare la disposizione del comma 1, i summenzionati poteri e prerogative si intendono riferiti al Segretario Comunale.

ART. 46

Personale addetto alle case da gioco

1. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 34 del DPR n. 347 del 1983 e dall'art. 63 del DPR n. 268 del 1987.

ART. 47

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili

con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

- a) con riferimento all'articolo 2: art. 30 del DPR n. 333 del 1990;
- b) con riferimento all'articolo 4: art. 31 del DPR n. 333 del 1990;
- c) con riferimento all'articolo 5: artt. 25 e 27 del DPR n. 268 del 1987;
- d) con riferimento all'articolo 6: art. 26 del DPR n. 268 del 1987;
- e) con riferimento all'articolo 7: artt. 18 - 20 del DPR n. 13 del 1986; art. 29 del DPR n. 268 del 1987;
- f) con riferimento all'articolo 9: art. 16 DPR 395 del 1988;
- g) con riferimento all'articolo 10: art. 2 DPR n. 268 del 1987;
- h) con riferimento all'articolo 12: art. 25 legge n. 93 del 1983;
- i) con riferimento all'articolo 13: art. 28 del DPR n. 268 del 1987; art. 32 DPR n. 333/90; art. 21 del DPR n. 13 del 1986;
- l) con riferimento all'articolo 14: art. 12 DPR n. 3 del 1957;
- m) con riferimento all'articolo 15: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117; art. 4 DPR n. 13 del 1986; art. 8 DPR n. 347 del 1983; art. 14 DPR n. 268 del 1987;
- n) con riferimento all'articolo 16: art. 4, lettera A) comma 1 e lettera B), commi 6 e 7, del DPR 268 del 1987; art. 1 e 5 DPCM n. 127 del 1988; art. 3, comma 23, L. n. 537 del 1993;
- o) con riferimento all'articolo 17: art. 11, commi da 1 a 11, del DPR 268 del 1987;
- p) con riferimento all'articolo 18: art. 7 DPR n. 347/83; art. 4 DPR n. 395 del 1988;
- q) con riferimento all'articolo 19: art. 15, comma 7, DPR n. 268 del 1987; art. 17 DPR n. 347 del 1983; art. 9 DPR n. 810 del 1980; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. n. 537 del 1993; e art. 22, commi 22,23,24,26 della L. n. 724/94;
- r) con riferimento all'articolo 20: art. 15 DPR n. 268 del 1987; art. 11 del DPR n. 13 del 1986;
- s) con riferimento agli articoli 21 e 22: artt. 17, 18 e 19 DPR n. 347 del 1983; art. 56 e 61 DPR n. 268 del 1987; art. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR n. 3 del 1957; artt. dal 30 al 34 del DPR n. 686 del 1957; art. 3, commi dal 37 al 41 della L. n. 537/93; e art. 22, commi 22,23,24,26 della L. n. 724/94;
- t) con riferimento all'articolo 23: artt. 12, 13, 14, 15, 16, 17 del DPR n. 3 del 1957;
- u) con riferimento agli articoli dal 24 al 27: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/90; art. 16 DPR n. 333 del 1990;
- v) con riferimento agli articoli dal 28 al 38: art. 34, comma 1, lettere a) e b), del DPR n. 268 del 1987; artt. 5 (con effetto dal 1.1.96), 6 (con effetto dal 1.1.96), 43, 44, 45, 46, 47, del DPR n. 333 del 1990.

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR n. 333 del 1990.

3. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dalle singole amministrazioni del comparto, nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per

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

4. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.R.A.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

ART. 48 **Verifica delle disponibilità finanziarie complessive**

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PREMESSA

1. **Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retributivi, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.**
2. **Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 31, comma 2, lettere b) e c) 35, 36, 37, assegno per il nucleo familiare.**
3. **Gli istituti previsti dagli artt. 33 e 34 non sono stati considerati perché corrisposti in base a criteri non legati alla presenza in servizio.**

Voci retributive

Istituti C.C.N.L.	Art. 31 2 comma Lett. b Indennità di turno	Art. 31 2 comma Lett. b Reperibilità	Art. 31 2 comma Lett. b Maneggio valori	Art. 31 2 comma Lett. b Orario ordinario etc.	Art. 31 2 comma Lett. c Artt. 35 e 36	Art. 37	Assegno per il nucleo familiare
tempo parziale verticale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
tempo parziale orizzontale	SI*	NO	SI*	SI*	SI	SI	SI
tempo determinato	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ferie	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
permessi ex congedi	NO*	NO	NO*	NO*	SI	SI	SI

straordinari</BR></td><td><td><td><td><td><td><td><td></td></tr> <tr> <td="">assenze
<malattia sup. 15 gg.</BR></td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>SI</td><td>SI</td><td>SI</td></tr> <tr> <td="">astensione
<obbligatoria facoltativa 30 gg.</BR></td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>SI</td><td>SI</td><td>SI</td></tr> <tr> <td="">astensione
<facoltativa</BR></td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>SI</td><td>SI</td><td>SI</td></tr> <tr> <td="">sospensione
<cautelare procedimento
<disciplinare</BR></td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>SI</td><td>SI</td><td>SI</td></tr> <tr> <td="">sospensione
<cautelare procedimento
<penale</BR></td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>NO</td><td>SI</td></tr> <tr> <td="" colspan="8" style="text-align: center;">* pro-quota</td></tr> </tr>></tr>></tr>></tr>></tr>></tr>>

ALLEGATO A (riferimento 2° comma, articolo 29)

**STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME
(per 12 mensilità)**

VIII	LIVELLO	20.183.000
VII	LIVELLO	15.455.000
VI	LIVELLO	13.371.000
V	LIVELLO	12.141.000
IV	LIVELLO	10.729.000
III	LIVELLO	9.669.000
II	LIVELLO	8.457.000
I	LIVELLO	7.449.000

ALLEGATO B (riferimento 2° comma, articolo 34)

PREMIO INDIVIDUALE

VIII	LIVELLO	700.000
VII	LIVELLO	630.000
VI	LIVELLO	570.000

V	LIVELLO	530.000
IV	LIVELLO	500.000
III	LIVELLO	460.000
II	LIVELLO	430.000
I	LIVELLO	400.000

TABELLA "A"

"ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI"

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

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo il 6.7.1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);
- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

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

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

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.95 al 19.7.98: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.99 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.99 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito di assenza retribuita (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di 18 mesi).

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

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);
- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi);
- dal 20.12.99 al 20.1.2000 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto, con retribuzione, per un periodo di 11 mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di 18 mesi).

Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.96 al 19.12.99: 6 mesi

- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi

Al 20.6.98 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.99, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.96, senza tener conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20.1.99 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

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

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

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) - Intera retribuzione fino al 15.8.96; 90% della retribuzione fino al 15.11.96;
- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi) - 50% della retribuzione fino al 20.1.99.

Dal 21.1.99 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 21)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi); - Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) - Intera retribuzione fino al 15.8.96; 90% della retribuzione fino al 15.11.96;
- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi) - 50% della retribuzione;
- dal 20.12.99 al 20.1.2000 (1 mese) - 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati, durante i periodi di retribuzione intera deve essere corrisposto anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al CCNL stipulato in data 6.7.1995. A prescindere dalla durata della malattia, viene sempre corrisposto l'assegno per il nucleo familiare. Inoltre, come già precisato, fino alla scadenza del contratto trova applicazione l'art. 21, comma 15, ultimo capoverso.

3. Applicazione dell'art. 21 ultimo comma - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto (6.7.1995) o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo

sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (6.7.1995).

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1 Periodo di conservazione del posto.

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

Un dipendente assunto a tempo determinato per 6 mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per 6 mesi. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi.

4.2 Trattamento economico delle assenze.

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

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

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

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuibile bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90 % e 6 mesi su 18 (e cioè due sestimi) al 50 % (o ai due terzi per chi applicava il DPR 347 / 83)

Si consideri il seguente esempio: dipendente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuibile sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90 %; 60 giorni (due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il dpr 347/83).

L'assenza di 120 giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni, mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di 190 giorni (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;
- 30 gg. al 90%;
- 60 gg. al 50% (o ai due terzi per chi applicava il dpr 347/83);

- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

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

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

4.2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo), la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg. da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

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

- 45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%
- 15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;
- 30 gg. (due sestimi) da retribuire al 50 % (o ai 2/3 per chi applicava il dpr 347 del 1983)

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, ai 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50 %.

Quindi:

- 60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;
- 10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;
- 20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90 % per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

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

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

DICHIARAZIONI A VERBALE E CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

L'A.RA.N. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto intendono sottolineare che il comune essenziale obiettivo delle norme che disciplinano i rapporti, ai vari livelli, tra Amministrazioni e rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati è di trovare, nell'ambito di una libera contrattazione, un comune orientamento per la soluzione dei problemi che riguardano, in generale, la tutela delle condizioni di lavoro.

Allo stesso modo le parti si danno atto che esse hanno inteso superare ogni forma di cogestione nell'adozione di misure necessarie al buon funzionamento dell'amministrazione.

Le parti riconoscono dunque che nella formulazione delle disposizioni di cui al titolo II esse hanno inteso far salve, nella loro integralità, da un lato le competenze e la responsabilità dei dirigenti così come definite dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e relativi correttivi, e dall'altro le autonome funzioni e capacità di azione delle OO.SS. dei lavoratori.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti riconoscono l'importanza peculiare della tutela della salute dei dipendenti e della sicurezza sul posto di lavoro e, conseguentemente, rinnovano la propria attenzione ed impegno per una evoluzione costruttiva della materia al fine di garantire ai lavoratori lo svolgimento delle proprie attività nelle migliori condizioni possibili, nel pieno rispetto della persona e della sua integrità fisica.

A tal fine le parti, per dare concretezza ai principi della tutela della salute e dell'integrità fisica dei dipendenti, in ottemperanza al disposto dell'art. 9 della L. n. 300 del 1970, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente in materia ed in particolare dal D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, si impegnano a definire gli aspetti contrattuali relativi alla figura del rappresentante per la sicurezza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

Le parti si impegnano ad iniziare, a partire dal mese di giugno 1995, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione di fondi di previdenza complementari.

Le parti considerano la modifica del D.Lgs. n. 124 del 1993 condizione preliminare per rendere attuabile un sistema di previdenza complementare adeguata alle esigenze dei lavoratori degli Enti.

In tale orientamento dovranno essere costruite le modalità di costituzione e di funzionamento del fondo e le clausole che ne permettano la verifica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 4

Per la revisione dell'ordinamento del personale delle Camere di Commercio, la Commissione di cui all'art. 41 terrà conto dell'accordo 7 ottobre 1993, punto b, sottoscritto dall'UNIONCAMERE e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL, SNALCC, che ha già individuato gli elementi di criticità del proprio ordinamento professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 5

Per le Camere di Commercio il comma 1 dell'art. 30 deve essere commisurato al monte salari calcolato sulla base dei trattamenti economici determinati per il 1993 ai sensi dell'ottavo comma dell'art. 3 del D.L. 547/94 convertito in legge n. 644 del 22 novembre 1994.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 6

Le Parti si impegnano a rivedere entro il 30.4.1995 la normativa vigente in relazione ai seguenti istituti e problematiche concernenti il personale del comparto:

- mensa;
- attività sociali culturali e ricreative;
- formazione professionale;
- personale educativo;
- personale docente degli enti locali presso gli istituti statali;
- segretari economi.

Analogamente si procederà per le problematiche relative alle I.P.A.B.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

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. 8

Le parti, allo scopo di rendere applicativi i contenuti del decreto legislativo 626/94 in materia di prevenzione e di sicurezza negli ambienti di lavoro, si incontreranno allo scopo di dare attuazione alle disposizioni che verranno concordate sulla materia nell'intesa di livello intercompartimentale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 9

Poiché per effetto dell'applicazione del decreto legislativo 509/94 il Consiglio di Amministrazione dell'Opera nazionale di assistenza degli organi dei sanitari (ONAOSI) ha deliberato la trasformazione dell'Opera in Fondazione ai sensi dell'articolo 1 commi 2 e 3 del citato decreto con conseguente trasformazione della natura del rapporto di lavoro del personale e della disciplina contrattuale ad esso applicabile, le parti riconoscono la applicabilità del presente contratto collettivo di lavoro al personale dipendente dell'ONAOSI fino alla definizione della nuova disciplina e alla conseguente individuazione del nuovo e diverso contratto collettivo da applicare a tale personale.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 10

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

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 11

Le OO.SS. Confederali CGIL - CISL - UIL ritengono necessario che in via contrattuale vengano definite le agibilità sindacali per le R.S.U. e per le normali attività degli organi statuari già previsti dall'art. 12 del D.P.R. 333/90 e dall'art. 30 della legge 300/70.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL F.P.- CISL FILSEL- UIL Enti Locali confermano che il contenuto del comma 2 dell'art. 9 del presente contratto corrisponde a quanto espresso dalle oo.ss. e dagli Enti e in particolare che:

- le province possono, in modo autonomo, determinare quante unità operative complesse istituire tuttora con la conseguente preposizione, ad ognuna di esse, del Segretario Economico che vi presta servizio.

Roma 15.2.1996

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'ambito dell'accordo sulla nuova disciplina del personale addetto alle istituzioni educative e scolastiche ed alla formazione professionale, da definire entro il 31/05/1996 e sulla base della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessate/i, sarà oggetto di riesame e sistemazione organica l'insieme delle norme e discipline contenute nei precedenti DD.PP.RR. contrattuali nonché quanto previsto dall'art. 9 del presente accordo.

Roma 15.2.1996

CGIL/FP CISL/FILSEL UIL/EE.LL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

ARAN e CGIL-CISL-UIL delle Autonomie Locali ribadiscono la volontà di perseguire gli obiettivi contenuti nell'art. 42 del CCNL relativi ai percorsi professionali e di carriera nell'ambito del nuovo ordinamento.

Il confronto, da riprendere il 21.2.1996, dovrà dedicare attenzione prioritaria alla verifica della possibilità di pervenire ad intese relative a percorsi di carriera dei dipendenti che, nell'ambito della vigente disciplina contrattuale - sulla base anche degli elementi forniti dalla sperimentazione in atto - realizzino il riconoscimento e la valorizzazione della crescita professionale derivata dalla formazione e dall'esperienza acquisita all'interno delle amministrazioni favorendo i progetti di ridefinizione delle piante organiche in vista di una ottimizzazione della gestione delle risorse umane.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti negoziali concordano che in riferimento al contenuto dell'art. 9, comma 1, primo, secondo e terzo alinea, del presente contratto è fatta salva la disciplina degli accordi decentrati già sottoscritti.