

LUCA TAMASSIA –
GIANLUCA GAMBELLA

RACCOLTA COORDINATA DEI CONTRATTI DEGLI ENTI LOCALI

Contrattazione del personale
dei livelli, dell'area dirigenziale
e dei Segretari,
Contratti collettivi nazionali
quadro, di interpretazione
autentica e protocolli d'intesa

La più completa raccolta coordinata della normativa contrattuale del personale degli Enti locali, dai decreti pubblici anteriori alla privatizzazione del rapporto di pubblico impiego agli attuali contratti collettivi nazionali di lavoro



ISBN 978-88-7589-462-7

Diritti Riservati © 2015 HALLEY INFORMATICA

Finito di stampare nel mese di novembre 2015
presso tipolitografia Grafostil snc – Matelica (MC)

per conto di
HALLEY INFORMATICA SRL
Via Circonvallazione, 131 – 62024 Matelica (MC)
Tel. 0737 781211 – Fax 0737 787200
halleynt@halley.it – www.halley.it – www.halleyconsulenza.it

progetto grafico, redazione, impaginazione | Kindustria | info@kindustria.it

L'editore e l'autore declinano ogni responsabilità per eventuali ed involontari errori.

Tutti i diritti, compresi la traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo e/o su qualunque supporto (ivi compresi i microfilm, i film, le fotocopie, i supporti elettronici o digitali), nonché la memorizzazione elettronica e qualsiasi sistema di immagazzinamento e recupero di informazioni, sono riservati in tutti i Paesi.

Ai miei ragazzi Ricky, Eugy e Ludo
con tutto l'amore che vi voglio,
un bene infinito ripagato da voi
e dai vostri successi — Papà

Indice

Autori pag. 21

PARTE I CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL PERSONALE DEI LIVELLI

1.1	6 luglio 1995 – Contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto del personale delle Regioni-Autonomie locali, parte normativa 1994-1997 e parte economica 1994-1995 e norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali	»	25
1.2	13 maggio 1996 – Contratto collettivo nazionale del lavoro integrativo del CCNL stipulato il 6 luglio 1995 del personale dipendente dalle Amministrazioni del comparto Regioni-Autonomie locali	»	67
1.3	16 luglio 1996 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni-Autonomie locali, di cui all'art. 5 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997	»	72
1.4	31 marzo 1999 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie locali personale non dirigente – revisione del sistema di classificazione professionale	»	77
1.5	1 aprile 1999 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie locali personale non dirigente – parte normativa 1998-2001 e parte economica 1998-1999	»	86

1.6	14 settembre 2000 – Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali successivo a quello del 1 aprile 1999	pag. 99
1.7	5 ottobre 2001 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 1/1/2000-31/12/2001	» 128
1.8	19 settembre 2002 – Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie locali	» 142
1.9	22 gennaio 2004 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003	» 148
1.10	9 maggio 2006 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 2004-2005	» 171
1.11	6 marzo 2007 – Ipotesi di accordo per l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni-Autonomie locali e del Servizio sanitario nazionale	» 179
1.12	11 aprile 2008 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007	» 186
1.13	31 luglio 2009 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 2008-2009	» 196

PARTE II

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE

2.1	10 aprile 1996 – Comparto Regioni-Enti locali – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale (parte normativa 1994-1997 e parte economica 1994-1995)	» 205

2.2	12 giugno 1996 – Comparto Regioni-Enti locali – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale – art. 30 del CCNL del 10 aprile 1996	pag. 227
2.3	27 febbraio 1997 – Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie locali – area della dirigenza – biennio economico 1996-1997	» 228
2.4	23 dicembre 1999 – Comparto Regioni-Enti locali – Contratto collettivo nazionale di lavoro area della dirigenza parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999	» 232
2.5	12 febbraio 2002 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 1/1/2000-31/12/2001	» 245
2.6	7 maggio 2002 – Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale II di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza del 25 novembre 1998	» 250
2.7	22 febbraio 2006 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003	» 253
2.8	14 maggio 2007 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie locali per il biennio economico 2004-2005	» 260
2.9	22 febbraio 2010 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007	» 264
2.10	3 agosto 2010 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 2008-2009	» 279

PARTE III
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

3.1	18 aprile 1997 – Accordo successivo per i segretari generali comunali e provinciali ai sensi dell’art. 6, comma 2, del CCNL per l’autonoma area dirigenziale delle Amministrazioni dello Stato per il biennio economico 1996-1997	pag. 283
3.2	16 maggio 2001 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999	» 286
3.3	16 maggio 2001 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il biennio economico 2000-2001	» 306
3.4	22 dicembre 2003 – Contratto collettivo integrativo di livello nazionale dei segretari comunali e provinciali – accordo n. 2	» 309
3.5	7 marzo 2008 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003	» 312
3.6	7 marzo 2008 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il biennio economico 2004-2005	» 314
3.7	14 dicembre 2010 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007	» 317
3.8	1 marzo 2011 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il biennio economico 2008-2009	» 326

PARTE IV

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI QUADRO

a) **Personale dei Comparti**

4.1	5 giugno 1996 – Gazzetta Ufficiale n. 177 Serie Generale Parte Prima del 30 luglio 1996 – Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri	pag. 333
4.2	10 luglio 1996 – Contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il “rappresentante per la sicurezza”	» 335
4.3	26 maggio 1997 – Contratto collettivo nazionale quadro transitorio sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali	» 339
4.4	2 giugno 1998 – Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione	» 345
4.5	7 agosto 1998 – Accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale	» 348
4.6	7 agosto 1998 – Contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali	» 356
4.7	22 ottobre 1998 – Accordo su integrazioni e modificazioni al CCNL quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale	» 370
4.8	27 gennaio 1999 – Contratto collettivo nazionale quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle libertà e prerogative sindacali	» 372
4.9	29 luglio 1999 – Accordo quadro nazionale in materia di trattativa di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici	» 375
4.10	23 marzo 2000 – Accordo quadro sul telelavoro	» 381

4.11	9 agosto 2000 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000-2001	pag. 384
4.12	9 agosto 2000 – Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNL del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione	» 392
4.13	9 agosto 2009 – Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo	» 394
4.14	23 gennaio 2001 – Contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato, ai sensi degli artt. 59-bis, 69 e 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993 nonché dell’art. 412-ter C.P.C.	» 396
4.15	6 marzo 2001 – Contratto collettivo quadro per la modifica dei CCNQ del 2 giugno 1998 e del 9 agosto 2000, relativi alla definizione dei comparti di contrattazione	» 400
4.16	18 dicembre 2001 – Accordo quadro sul superamento del termine indicato nell’art. 3, comma 3 dell’AQN 29 luglio 99 sul TFR e sui fondi pensione complementare	» 402
4.17	19 giugno 2002 – Contratto collettivo quadro per la revisione transitoria del CCNQ del 9 agosto 2000 relativamente alla ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto scuola	» 403
4.18	18 dicembre 2002 – Contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005	» 405
4.19	18 dicembre 2002 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002-2003	» 412
4.20	24 luglio 2003 – Contratto collettivo nazionale quadro di rinnovo del CCNQ su arbitrato e conciliazione stipulato il 23 gennaio 2001	» 421
4.21	3 agosto 2004 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2003-2004	» 422

4.22	3 ottobre 2005 – Contratto collettivo quadro per la modifica del Contratto collettivo quadro del 3 agosto 2004 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004-2005	pag. 433
4.23	2 marzo 2006 – Accordo quadro sul superamento del termine indicato all'art. 2, comma 3, dell'AQN in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici	» 434
4.24	14 maggio 2007 – Accordo per l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni-Autonomie locali e del Servizio sanitario nazionale	» 435
4.25	11 giugno 2007 – Contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009	» 442
4.26	24 settembre 2007 – Accordo collettivo quadro d'integrazione dell'art. 3 della Parte Seconda dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale	» 447
4.27	24 settembre 2007 – Contratto collettivo quadro d'integrazione del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998	» 449
4.28	31 ottobre 2007 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2006-2007	» 453
4.29	26 settembre 2008 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2008-2009	» 461
4.30	9 ottobre 2009 – Contratto collettivo nazionale quadro di modifica del CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti 2008-2009 del 26 settembre 2008	» 472
4.31	29 marzo 2011 – Accordo quadro sul superamento del termine dell'art. 2, comma 3, dell'AQN 29 luglio 1999 in	

	materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici	pag. 485
4.32	3 novembre 2011 – Contratto collettivo nazionale quadro di integrazione e modifica del CCNQ 9 ottobre 2009	» 486
4.33	19 luglio 2012 – Contratto collettivo nazionale quadro di modifica del CCNQ 9 ottobre 2009	» 488
4.34	17 ottobre 2013 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti per il triennio 2013-2015	» 490
4.35	9 febbraio 2015 – Contratto collettivo quadro per le modifiche all'ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998	» 502
 b) Personale della Dirigenza		
4.36	25 novembre 1998 – Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza	» 507
4.37	25 novembre 1998 – Contratto collettivo nazionale quadro sulla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza	» 509
4.38	27 gennaio 1999 – Contratto collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ sulla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza	» 512
4.39	9 agosto 2000 – Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione	» 514
4.40	27 febbraio 2001 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001	» 516

4.41	21 marzo 2001 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi nell'area della dirigenza scolastica nel biennio 2000-2001	pag. 522
4.42	23 settembre 2004 – Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005	» 524
4.43	3 ottobre 2005 – Accordo collettivo quadro per la modifica dell'accordo quadro del 23 settembre 2004 relativo alla definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005	» 527
4.44	1 febbraio 2008 – Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009	» 528
4.45	5 maggio 2014 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree della dirigenza per il triennio 2013-2015	» 530

PARTE V

CONTRATTI COLLETTIVI DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

5.1	14 aprile 2000 – Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 68-bis del D.Lgs. n. 29/1993, dell'art. 37, comma 2, del CCNL del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali sottoscritto il 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni	» 545
5.2	13 febbraio 2001 – Accordo di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3 – Parte seconda – dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998	» 546
5.3	27 settembre 2002 – Accordo di interpretazione autentica degli articoli 2 e 7 dell'accordo quadro	

	nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici	pag. 547
5.4	18 dicembre 2003 – Contratto di interpretazione autentica dell’art. 7, comma 5, del CCNL del 31 marzo 1999 del comparto delle Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)	» 549
5.5	18 dicembre 2003 – Contratto di interpretazione autentica dell’art. 7, comma 5, del CCNL del 31 marzo 1999 in relazione all’art. 29 del CCNL del 14 settembre 2000 del comparto delle Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)	» 551
5.6	18 dicembre 2003 – CCNL di interpretazione autentica dell’articolo 9 del CCNL del 31 marzo 1999, in relazione agli artt. 8 e 16 dello stesso CCNL nonché in relazione agli artt. 4 e 17, comma 2, lett. c) del CCNL del 1 aprile 1999 del comparto delle Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)	» 553
5.7	18 dicembre 2003 – CCNL di interpretazione autentica dell’articolo 26 e seguenti del CCNL del 5 ottobre 2001 del comparto Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)	» 555
5.8	6 aprile 2004 – Contratto d’interpretazione autentica dell’art. 8 della Parte I dell’Accordo collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale	» 557
5.9	23 settembre 2004 – Contratto sulla richiesta di interpretazione autentica dell’art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 sull’utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali	» 559
5.10	13 febbraio 2007 – CCNL di interpretazione autentica dell’articolo 31 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001	» 560
5.11	11 giugno 2007 – Contratto di interpretazione autentica dell’art. 7, comma 2 della Parte I dell’ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale	

	dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale	pag. 562
5.12	21 giugno 2007 – CCNL di interpretazione autentica dell'art. 23 del CCNL del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 14 settembre 2000	» 563
5.13	27 marzo 2012 – Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 1 dell'accordo collettivo quadro del 24 settembre 2007	» 565

PARTE VI PROTOCOLLI DI INTESA

6.1	26 maggio 1994 – Protocollo d'intesa sulle rappresentanze sindacali per il comparto Regioni-Enti locali	» 569
6.2	23 giugno 1999 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 47-bis del D.Lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni	» 571
6.3	14 novembre 2000 – Protocollo d'intesa per l'indizione delle RSU nelle Accademie e nei Conservatori	» 573
6.4	28 marzo 2001 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 47-bis del D.Lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni	» 574
6.5	31 maggio 2001 – Protocollo d'intesa sulle linee guida per le procedure di raffreddamento e conciliazione da inserire negli accordi sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero	» 576
6.6	17 luglio 2001 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali	» 578
6.7	6 settembre 2001 – Protocollo d'intesa per l'individuazione delle sedi elettorali nelle Amministrazioni pubbliche articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche	» 580

6.8	26 settembre 2001 – Protocollo d'intesa per le elezioni delle RSU nei comparti delle agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri	pag. 581
6.9	25 febbraio 2002 – Protocollo d'intesa per l'indizione delle elezioni RSU presso l'Ente Cassa Depositi e Prestiti	» 582
6.10	17 aprile 2003 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001	» 583
6.11	7 luglio 2003 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto scuola. Tempistica delle procedure elettorali	» 585
6.12	12 febbraio 2004 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale. Tempistica delle procedure elettorali	» 587
6.13	22 marzo 2004 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali	» 589
6.14	12 gennaio 2005 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001	» 591
6.15	22 novembre 2005 – Protocollo d'intesa tra ARAN e CGIL CISL UIL CONFSAI CISAL CONFEDIR CIDA COSMED USAE CGU CONFINTESA (con riserva) per la costituzione di un Osservatorio nazionale bilaterale sui fondi pensione	» 595
6.16	28 giugno 2007 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali	» 597
6.17	2 settembre 2009 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto scuola. Tempistica delle procedure elettorali	» 599

6.18	11 aprile 2011 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali	pag. 601
6.19	28 ottobre 2014 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali	» 603

APPENDICE

1.	D.P.R. 1 giugno 1979, n. 191	» 609
2.	D.P.R. 7 novembre 1980, n. 810	» 619
3.	D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347	» 625
4.	D.P.R. 1 febbraio 1986, n. 13	» 636
5.	D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268	» 646
6.	D.P.R. 17 settembre 1987, n. 494	» 669
7.	D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395	» 682
8.	D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333	» 697

Luca Tamassia, è Direttore generale e Dirigente di Amministrazioni locali, docente a contratto presso università, avvocato esperto in materia di impiego presso le Amministrazioni pubbliche, componente di organismi di valutazione, componente di commissioni pubbliche a diverso titolo, redattore di testi ed articoli specializzati, formatore, consulente ed esperto nella materia del lavoro pubblico e dell'organizzazione della Pubblica Amministrazione.

Gianluca Gambella, è responsabile di alta professionalità presso una Camera di Commercio, svolge attività di formazione per le Camere di Commercio in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane.

PARTE I
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL PERSONALE DEI LIVELLI

1.1 6 luglio 1995 – Contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto del personale delle Regioni-Autonomie locali, parte normativa 1994-1997 e parte economica 1994-1995 e norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

A seguito della registrazione, da parte della Corte dei conti, del D.C.P.M. del 6 aprile 1995 con il quale l'A.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del personale dipendente dalle amministrazioni del comparto Regioni – Autonomie locali, il giorno 6 luglio 1995, presso la sede dell'A. R.A.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del Comitato direttivo di seguito indicati:

Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente (firma)
Prof. Gian Candido De Martin Componente (firma)
Avv. Guido Fantoni Componente (firma)
Dr. Paolo Panzani Componente (firma)
Prof. Gianfranco Rebora Componente (firma)

e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL (firma)	USPPI (firma)
CISL (firma)	CGIL-FP (firma)
UIL (firma)	CISL-FIL-SEL (firma)
CONFSAL (firma)	UIL EE.LL. (firma)
CISAL (firma)	USPPLI (firma)
CISNAL (firma)	SNALCC (firma)
CONFEDIR (firma)	FED. NAZ. AUTONOMA CISAL-CONFSAL (firma)
RDB/CUB	

FED. NAZ. AUTONOMA ENTI LOCALI (CISNAL EE.LL., CISAS-FISAEL, CUSAL "CON- FILL, CASIL, CONFISAL", FILDI-CILDI, USPPI/CUSPEL/FASIL/FADEL, CONSAL- FEDNADEL, QUADRIL, CONFAL-UNSAIU, CONFEDERSAL) (firma)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Comparto Regioni Autonomie Locali. Del predetto CCNL è parte integrante l'accordo

sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

Si allega il "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" definito dal Ministro per la Funzione Pubblica con Decreto del 31.3.1994 pubblicato nella G.U. n. 149 del 28 giugno 1994.

Comparto Regioni-Enti locali.

Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Art. 1

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;

4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere resi residenziale;

5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;

6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;

7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione e allo svincolo dei beni deteriorabili;

8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;

9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia sorveglianza degli impianti, nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

10) fornitura di acqua, luce e gas da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;

11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;

12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

b) attività antinfortunistica e di pronto intervento;

c) attività della centrale operativa;

d) vigilanza casa municipale;

e) assistenza al servizio di cui al punto 8) in caso di sgombero della neve;

13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;

14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;

16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;

17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;

18) servizi educativi e scolastici:

- sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste;
- sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.

Sono comunque garantite nella loro interezza, secondo quanto previsto dall'art. 2, le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico. Nel caso di sciopero in istituti scolastici in cui opera anche personale appartenente al comparto degli Enti Locali, i servizi minimi essenziali sono garantiti secondo la disciplina prevista dalle specifiche disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Gli accordi di cui all'art. 2 sono stipulati dalle competenti Amministrazioni, di concerto con l'Autorità scolastica, con le Organizzazioni Sindacali del comparto;

19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;

20) rilascio certificati e visure dal registro ditte e imprese con diritto di urgenza per:

- partecipazione a gare di appalto;
- deposito bilanci e atti societari;
- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- registrazione brevetti.

Tali prestazioni sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

3. Le prestazioni di cui ai numeri 6, 7, 8, 9, e 12 lettera e) sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Art. 2

Contrattazione decentrata e contingenti di personale

1. Ai fini dell'articolo 1 sono individuati per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante contratti decentrati, stipulati per ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 45, commi 1, 4 ed 8 del decreto

legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di comparto e comunque non prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:

- a) le professionalità e le qualifiche di personale, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. In conformità dei contratti decentrati di cui al comma 2, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascuna amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

4. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

Art. 3

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con le singole amministrazioni deve essere comunicata alle amministrazioni interessate.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmet-

tere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:

- a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero, e l'altra;
- c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
- d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- e) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;
- f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Contratto collettivo nazionale del lavoro del comparto del personale delle Regioni- Autonomie locali (Parte normativa 1994-1997 e parte economica 1994-1995)

PARTE I

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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 strumenti¹

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

1) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

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 decentrato²

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'art. 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 decentrata³

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;

2) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

3) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

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 delegazioni⁴

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

Informazione⁵

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

4) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

5) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

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 Esame⁶

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. Dall'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 19 novembre 1990 n. 333.
2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo le modalità degli artt. 5 e 6, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.

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

Art. 10 Consultazione⁷

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 partecipazione⁸

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. È 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

6) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

7) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

8) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

dissesto finanziario nonché sui processi di formazione e aggiornamento professionale.

CAPO III Diritti sindacali

Art. 12

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro⁹

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 n. 300 del 1970. Per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della legge n. 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 n. 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 sindacali¹⁰

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 contratti¹¹

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 richieste 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

9) Articolo così sostituito dall'art. 1 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996 e poi disapplicato dall'art. 28, comma 1, quinto alinea del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

10) Articolo aggiunto dall'art. 2 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

11) Disciplina disapplicata dall'art. 9, comma 6, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

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. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 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 prova¹²

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - due mesi per le qualifiche fino alla quarta;
 - sei mesi per le restanti qualifiche.
 2. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.
 3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. 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 decreto legislativo 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 luglio 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. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 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. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.
- La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina¹³.

12) Articolo aggiunto dall'art. 3 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

13) Comma così sostituito dall'art. 20 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

CAPO II

Particolari tipi di contratto

Art. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.

2. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

Le amministrazioni determinano tali contingenti, sulla base delle domande degli interessati, entro il 30 giugno di ogni anno.

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

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se a tempo determinato, non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni.

La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa le organizzazioni sindacali.

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

6. Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'amministrazione, per il potenziamento dei propri servizi anche nelle ore pomeridiane:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare – come media- la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco

temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

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

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

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

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

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

13. Dalla data di stipulazione del presente contratto rimangono in vigore l'art. 1, commi 2 e 3, l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 7, 9 e 10 del 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 quarantacinque giorni consecutivi, per tutta

la durata del restante periodo di conservazione del posto, compresi i casi di distacco sindacale. Si prescinde dal limite dei quarantacinque 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 urgenza¹⁴.

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 legge n. 554/1988, al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 127/1989, e all'art. 3, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 268/1987, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio¹⁵.

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 prestatato;
- 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 inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21;

- possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 19, comma 3.

- in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. stipulato in data 6 luglio 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 codice civile¹⁶.

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 con tingibili 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 rinovo del contratto a termine sono nulli¹⁷.

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

14) Lettera così sostituita dall'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

15) Lettera così sostituita dall'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

16) Alinea aggiunto dall'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

17) Comma così sostituito dall'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

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. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

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

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

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

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi.

La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane 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 fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.

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

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

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

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti 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 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 5¹⁸.

Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge n. 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.

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

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

11. 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

18) Disciplina disapplicata e sostituita dalle disposizioni dell'art. 17, comma 11, del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

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 dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art. 4, comma 4, della legge n. 68/1999¹⁹.

4-bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso²⁰.

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.

7-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo²¹.

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.

19) Comma così sostituito dall'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

20) Comma aggiunto dall'art. 13 del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

21) Comma aggiunto dall'art. 10, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

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'art. 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 [e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente]²².

4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999²³.

CAPO V

Norme disciplinari

Art. 23

Obblighi del dipendente²⁴

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. "Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato"²⁵.

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

22) Parole soppresse dall'art. 8, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

23) Comma aggiunto dall'art. 10-bis del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

24) Rubrica così modificata dall'art. 23, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

25) Ultimo periodo aggiunto dall'art. 23, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine "al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa)"²⁶;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri "o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi"²⁷.

Art. 24

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;

e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;

f) licenziamento con preavviso;

g) licenziamento senza preavviso²⁸.

2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;

b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto²⁹.

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

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione³⁰.

26) Parole così sostituite dall'art. 23, comma 1, lett. c) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

27) Parole aggiunte dall'art. 23, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

28) Comma così sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. a) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

29) Comma così sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. b) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

30) Comma così sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. c) del

4-bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito³¹.

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

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

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

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

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

9-bis. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche³².

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 disciplinare³³

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità

della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

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

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

31) Comma aggiunto dall'art. 24, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

32) Comma aggiunto dall'art. 24, comma 1, lett. e) del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

33) Articolo così sostituito dall'art. 25 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004, poi disapplicato dall'art. 3 comma 13 del C.C.N.L. stipulato l'11 aprile 2008.

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

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

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000³⁴ nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino

34) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

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

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell'art. 1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs. n. 267 del 2000;

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.³⁵

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Art. 25-bis

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dal luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2.

4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 25 (codice disciplinare), come conseguenza delle con-

35) Comma disapplicato dall'art. 4 comma 12 del C.C.N.L. stipulato l'11 aprile 2008, poi stipulato il 22 gennaio 2004.

danne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

Art. 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 penale³⁶

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 25 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

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

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992; per le medesime finalità, nei confronti del personale degli enti locali trova applicazione la disciplina degli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 25-bis in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

³⁶) Articolo così sostituito dall'art. 27 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004 e successivamente disapplicato dall'art. 5 comma 12 del C.C.N.L. stipulato l'11 aprile 2008.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000³⁷, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell'art. 25 bis, commi 7 e 8, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 25 bis, comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

CAPO VI Mobilità³⁸

Art. 27-bis Accordi di mobilità³⁹

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8, del decreto legislativo 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 sessanta 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 luglio 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 decreto legislativo n. 29 del 1993.

37) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

38) Capo aggiunto dall'art. 5 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

39) Articolo poi disapplicato dall'art. 28, comma 1, sesto alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

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 decreto legislativo 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 luglio 1995.”

CAPO VII

Estinzione del rapporto di lavoro ⁴⁰

Art. 27-ter

Cause di cessazione del rapporto di lavoro¹

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già

disciplinati negli articoli 21, 22 e 25 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, ha luogo:

- a) al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente⁴¹;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

Art. 27-quater

Obblighi delle parti⁴²

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 II

TITOLO I

Disposizioni generali

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;
 - a) stipendio tabellare;
 - b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) indennità integrativa speciale;
 - d) livello economico differenziato;
- B) trattamento accessorio:
 - a) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 31, comma 2, lettera a);
 - b) compensi per la produttività collettiva e per il

40) Capo e articolo aggiunti dall'art. 6 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

41) Lettera prima aggiunta dall'art. 6, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996 e poi così sostituita dall'art. 21 comma 1 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

42) Articolo aggiunto dall'art. 6 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

miglioramento dei servizi di cui all'art. 31, comma 2, lettera e) e all'art. 33;

c) premi per la qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 31, comma 2, lettera d) e all'art. 34;

d) 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 II 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 accessorio⁴³

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 D.P.R. 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:

43) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, sesto alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

- 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. È 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 decreto del Presidente della Repubblica 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 decreto del Presidente della Repubblica 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 decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990⁴⁴.

Art. 32

Risorse aggiuntive ed economie di gestione⁴⁵

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

44) I commi 6 e 7 sono stati aggiunti dall'art. 8, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

45) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, sesto alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

gestione quantitativamente corrispondenti, secondo i criteri indicati al comma 3.

2. Possono avvalersi della facoltà di cui al comma 1, gli enti non disestati 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 decreto legislativo 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 valutazione⁴⁶.

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 servizi⁴⁷

1. Il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera 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 individuale⁴⁸

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 allegata 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;

46) Comma così sostituito dall'art. 8, comma 3, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

47) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, sesto alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

48) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, sesto alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

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 direttiva⁴⁹

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 posizioni⁵⁰

1. Le Amministrazioni del comparto non ricomprese nell'art. 35, comma 1, il cui organico prevede 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 qua-

49) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, settimo alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

50) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, settimo alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

lifiche, 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"⁵¹.

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:

L. 1.030.000 annue lorde a titolo di integrazione tabellare;

b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi⁵²;

c) al personale educativo degli asili nido: L. 900.000 annue lorde;

d) al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico – pratici), ai docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni di cui all'art. 1: L. 900.000 annue lorde;

e) al personale docente dei centri di formazione professionale delle amministrazioni di cui all'art. 1, che svolga attività di insegnamento, in aula o in laboratorio, ai sensi del 5 comma dell'art. 48 DPR n. 268 del 1987: L. 900.000 annue lorde.

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

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

4. Sono confermate nell'importo di L. 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1, del 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 decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 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 prestazioni⁵³.

Art. 38

Riassegnazione fondi salario accessorio⁵⁴

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 III

TITOLO I

Norme finali e transitorie

51) Ultimo periodo aggiunto dall'art. 8, comma 4, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

52) Con decorrenza 1° gennaio 2003, l'importo delle indennità è stato aggiornato dall'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004, in euro 1.110,84.

53) Comma aggiunto dall'art. 8, comma 5, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

54) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, sesto alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

CAPO I

Art. 39

Termini di Preavviso^{55, 56}

[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:

- due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;

- tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;

- quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

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

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

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

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

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

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

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

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a quindici 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. È istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalla piattaforma 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 conven-

55) Articolo così sostituito dall'art. 7 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

56) Articolo disapplicato a decorrere dal 9 maggio 2006, per effetto di quanto disposto dall'art. 12, comma 10, del C.C.N.L. stipulato in tale data. Per effetto della disapplicazione, la norma di riferimento per la disciplina dei "termini di preavviso" è costituita dall'art. 12 del C.C.N.L. citato.

gono 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 particolari⁵⁷

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

- l'art. 41, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 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 decreto del Presidente della Repubblica 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 decreto del Presidente della Repubblica 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

⁵⁷⁾ Articolo aggiunto dall'art. 9 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

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 maggio 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 decreto del Presidente della Repubblica 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 articoli 35 e 36 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990, può essere attribuito anche al personale individuato dall'art. 34, comma 1, dello stesso decreto del Presidente della Repubblica. Tale personale concorre a determinare la percentuale di cui all'art. 35, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 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 decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 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 decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983 e dell'art. 68 del decreto del Presidente della Repubblica n. 268 del 1987.

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 iscritto 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

Disapplicazioni⁵⁸

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 del 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.

58) Ai sensi dell'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996, sono altresì inapplicabili, in aggiunta a quanto previsto dal presente articolo, le seguenti disposizioni:
art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990 (contributi sindacali);
art. 25 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983 (periodo di prova);
art. 124 del decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 1957 (dimissioni).

268 del 1987; art. 32 del DPR n. 333 del 1990; art. 21 del DPR n. 13 del 1986;

j) con riferimento all'articolo 14: art. 12 DPR n. 3 del 1957;

k) con riferimento all'art. 15: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117; art. 4 del DPR n. 13 del 1986; art. 8 DPR n. 347 del 1983; art. 14 del DPR n. 268 del 1987;

l) con riferimento all'art. 16: art. 4, lettera A) comma 1 e lettera B), commi 6 e 7, del DPR 268 del 1987, [art. 7, comma 6, L. n. 554 del 1988]⁵⁹, art. 1 e 5 DPCM n. 127 del 1988, art. 3, comma 23, L. n. 537 del 1993;

m) con riferimento all'articolo 17: art. 11, commi da 1 a 11, del DPR 268 del 1987;

n) con riferimento all'art. 18: art. 7 DPR n. 347/83; art. 4 DPR 395 del 1988;

o) con riferimento all'articolo 19: art. 15, comma 7, DPR n. 268 del 1987; art. 17 del 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;

p) con riferimento all'art. 20: art. 15 DPR n. 268 del 1987; art. 11 del DPR n. 13 del 1986;

q) 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;

r) con riferimento all'articolo 23: artt. 12, 13, 14, 15, 16, 17 del DPR n. 3 del 1957;

s) con riferimento agli articoli dal 24 al 27: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/90; art. 16 del DPR n. 333 del 1990;

t) con riferimento agli artt. 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. RA.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.

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

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 N. 1 – INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DI RETRIBUZIONE ACCESSORIA UTILI AI FINI DEI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI

PREMESSA

59) Parole soppresse dall'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retributivi, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 30, comma 2, lettere b) e c), 34, 35, 36, assegno per il nucleo familiare.

3. Gli istituti previsti dagli artt. 33 e 34 non sono stati considerati perché corrisposti in base a criteri non legati alla presenza in servizio.

ISTITUTI CCNL	VOCI RETRIBUTIVE						
	ART. 31, COMMA 2, LETT. B	ART. 31, COMMA 2, LETT. B	ART. 31, COMMA 2, LETT. B	ART. 31, COMMA 2, LETT. B	ART. 31, COMMA 2, LETT. C, ARTT. 35 E 36	ART. 37	ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE
	indennità di turno	reperibilità	maneggio valori	orario ord. etc.			
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 straord.	NO*	NO	NO*	NO*	SI	SI	SI
assenze malattia sup. 15 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astens. obblig. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astensione facoltativa	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
sospens. caut. proc. disc.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
sospens. caut. proc. pen.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

* Pro-quota

**Codice di comportamento dei dipendenti
delle Pubbliche Amministrazioni
(approvato con Decreto del Ministro per la
Funzione Pubblica del 31 marzo 1994,
registrato dalla Corte dei Conti in data
22 aprile 1994 e pubblicato sulla G.U. n. 149,
Serie Generale, in data 28 giugno 1994)**

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell’Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarlo all’atto dell’assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti

collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente dell’ufficio è responsabile dell’osservanza delle norme del codice.

Art. 2

Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l’amministrazione.
2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell’amministrazione.
3. Nell’espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l’interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell’interesse pubblico che gli è affidato.
4. Nel rispetto dell’orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo

svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

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

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

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

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

Art. 3

Regali e altre utilità

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

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

Art. 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

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

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

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

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

Art. 5

Obblighi di dichiarazione

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

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

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

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

Art. 6

Obblighi di astensione

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

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

dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

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

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

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

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

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

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

Art. 7

Attività collaterali

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

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

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

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

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta

servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8

Imparzialità

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

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

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

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

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

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme

al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

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

Art. 10

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11

Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei

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

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

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

Art. 12

Contratti

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

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

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

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

Art. 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valu-

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

Art. 14

Aggiornamento del codice

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

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 coesione 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 azioni 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 evoluzio-

ne 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 (ONAOIS) 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'ONAOIS 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.

Firme: CGIL – CISL – UIL

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 statutari già previsti dall'art. 12 del D.P.R. 333/90 e dall'art. 30 della legge 300/70.

Firme: CGIL – CISL – UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 12

La CISAL, sottolinea la necessità di addivenire, ai sensi del D.Lgs. n. 29 del 1993, art. 35, nella prossima tornata contrattuale, alla perequazione economica del personale con riguardo all'esercizio delle funzioni analoghe, riscontrate nell'ambito dei vari comparti del pubblico impiego.

Tale richiesta scaturisce dall'esigenza di non penalizzare il personale coinvolto nel processo di mobilità esterna.

Firme: CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 13

La Confedir dichiara di sottoscrivere il presente accordo unicamente al fine di non essere esclusa dalle successive fasi di negoziazione in conseguenza delle norme, nell'accordo stesso contenute, che limitano la partecipazione a dette fasi solo alle organizzazioni sottoscrittrici. La Confedir dichiara comunque di ritenere questo tipo di limitazione assolutamente illegittimo.

La Confedir, altresì, si dichiara non impegnata dalla firma del presente accordo in caso di mancanza delle seguenti condizioni:

- attuazione da parte dell'ARAN e del Governo degli impegni assunti con la sottoscrizione del protocollo d'intesa sulle rappresentanze sindacali del 14 giugno 1994 circa il personale dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva dirigenziale e la garanzia di specifiche rappresentanze per le professionalità più elevate delle qualifiche funzionali;
- l'effettiva garanzia che, per quanto concerne il livello decentrato di contrattazione, l'autonoma determinazione dei dirigenti nella trattativa sia salvaguardata come principio in base al quale devono essere ispirate tutte le integrazioni o modifiche future dell'articolo di cui trattasi e, soprattutto, come inderogabile riferimento dell'ARAN nelle procedure di raffreddamento dei conflitti.

La Confedir considera quindi di tutta evidenza che la contrattazione decentrata non comporta l'obbligo di arrivare ad un accordo, nel senso che, in mancanza dell'accordo, anche su tali punti resta ferma la competenza decisionale e la relativa responsabilità dei dirigenti nonché l'autonomia organizzativa degli enti. Tale competenza non è neppure limitata tempo-

ralmente, in questa fattispecie, dalla previsione del termine di quindici giorni contemplata, per l'esame congiunto, dall'art. 10 del D. lgs. n. 29 del 1993 e dall'art. 8 del presente contratto.

Firme: Confedir

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL, CONFSAL e la Federazione Nazionale CISAL-CONFSAL ribadiscono:

- la necessità di addivenire, ai sensi del D.L. 29/93 art. 35, nella prossima tornata contrattuale, alla perequazione economica del personale con riguardo all'esercizio delle funzioni analoghe, riscontrate nell'ambito dei vari comparti del pubblico impiego. Tale richiesta scaturisce dall'esigenza di non penalizzare il personale coinvolto nel processo di mobilità esterna;
- l'estensione dell'indennità di L. 200.000, di cui al comma 2 dell'articolo 36, anche al personale educativo degli asili nido;
- che per quanto riguarda la formazione professionale va eliminato il richiamo al comma 5 del DPR 268/87, demandando le modalità di attribuzione della prevista indennità alla contrattazione decentrata.

Firme: CISAL, CONFSAL,
Federazione Nazionale CISAL-CONFSAL

FEDERAZIONE NAZIONALE ENTI LOCALI:
"CISNAL Enti Locali,
CISAS-FISAEI,
CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL),
FILDI-CILDI,
USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL,
CONSAL-FED.N.A.D.E.L.,
QUADRIL,
CONFAIL-UNSAU,
CONFEDERSAL"

La Federazione Nazionale Enti Locali in merito alla rappresentanza sindacale nelle sedi aziendali ritiene che ci si debba attenere alla Legge 300/70. Per quanto concerne i presunti miglioramenti economici la Federazione Nazionale Enti Locali ritiene che quanto proposto non compensa neanche l'inflazione subita nel periodo di vacanza contrattuale per cui in definitiva i dipendenti degli Enti Locali con questo contratto vedranno una diminuzione del loro potere d'acquisto.

Non si è realizzata ancora una volta la perequazione dei contratti del pubblico impiego. Tale fatto determinerà una maggiore distanza economica tra i vari comparti penalizzando soprattutto quello degli enti

locali oramai da tempo fanalino di coda e renderà difficilmente realizzabile la mobilità.

Firme: FEDERAZIONE NAZIONALE ENTI LOCALI:
CISNAL Enti Locali,
CISAS-FISAEI,
CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL),
FILDI-CILDI,
USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL,
CONSAL-FED.N.A.D.E.L.,
QUADRIL,
CONFAIL-UNSAU,
CONFEDERSAL

Questa Federazione Nazionale ritiene opportuno inserire nelle norme transitorie, del presente contratto quando è stato già previsto dall'art. 26 – comma 2 bis – del Decreto Legislativo n. 29/1993 in modo tale che tutti i dipendenti pubblici siano equiparati a quelli del personale del servizio sanitario nazionale.

Firme: FEDERAZIONE NAZIONALE ENTI LOCALI:
"CISNAL ENTI LOCALI,
CISAS – FISAEI,
CUSAL (CONFILL, CASIL, CONFISAL),
FILDI – CILDI,
USPPI – CUSPEL – FASIL – FADEL,
CONSAL – FED.N.A.D.E.L.,
QUADRIL,
CONFAIL – UNSAU,
CONFEDERSAL"

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI

SEGRETERIA

Indennità c. 5

Ritenendo di fatto abrogate le norme previste dagli artt. 35 e 30 del DPR 333/90 con il conseguente riallineamento retributivo delle posizioni economiche acquisite, i fondi all'uopo stanziati confluiranno nelle risorse di cui alla disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio comma 2).

Si ritiene necessario rivedere l'attuale modalità di calcolo del valore orario del lavoro straordinario attualmente difforme da quanto previsto dalla legislazione in materia di lavoro subordinato.

Indennità c. 2

Rivalutazione secondo gli indici programmati dell'indennità di tempo potenziato.

Revisione dell'ordinamento p. 2).

In rapporto all'art. 5 della L. 65/86 correlato alla voce indennità p.d.) si deve prevedere il contestuale armamento della P.M.

Firme: CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI

CONFSAL – FENAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La FENAL CONFSAL ritiene che l'art. 6 in sede di firma definitiva dell'accordo, debba essere riformulato nel senso di rendere paritario le presenze delle RSU e delle RAS nelle commissioni abilitate a trattare. La FENAL CONFSAL contesta la vacanza contrattuale 91 – 93 e chiede almeno un corrispettivo pari all'inflazione relativa agli anni citati.

Roma, 9/01/94

Firme: CONFSAL-FENAL

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO

DICHIARAZIONE A VERBALE DI SETTORE

Riscontrato che anche questa tornata contrattuale, con lo strumento delle norme di settore inserite nel contesto del contratto di comparto, non ha potuto affrontare e risolvere le tematiche legate alla specificità del settore delle Camere di Commercio, se non marginalmente e nella fase terminale della stessa, le parti convengono che si debba individuare un percorso contrattuale diverso e specifico per l'area delle camere di Commercio.

A riguardo si osserva che le Camere di Commercio, specie dopo la riforma approvata nel dicembre 1993, sono chiamate a svolgere compiti relativi al settore dei servizi alle imprese in un quadro di fortissima e avanzatissima (spesso sperimentale) innovazione tecnologica e procedurale; l'obbligo di pervenire a questi obiettivi entro un triennio presuppone una veloce evoluzione e conseguente adattamento e aggiornamento del personale, tipica del terziario avanzato; è inevitabile pertanto rendere compatibile il trattamento giuridico ed economico del dipendente delle Camere di Commercio con quello degli Enti realmente affini per finalità e modalità di lavoro.

Roma, 15/3/1995

Firme:
SNALCC (SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO)

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO

DICHIARAZIONE A VERBALE

Lo SNALCC sollecita ad iniziare, a partire dal mese di aprile 1995, i lavori preparatori per giungere alla regolamentazione della costituzione dei fondi integrativi dell'assistenza sanitaria di cui all'art. 10 del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517. Per le Camere di Commercio i nuclei originari degli enti di gestione di detti fondi vengono individuati nelle esistenti "Casse Mutue di Assistenza e Previdenza per il personale delle Camere di Commercio ed U.P.I.C.A.". Le amministrazioni continueranno a stanziare per il periodo di valenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e fino alla definizione della regolamentazione di cui al precedente capoverso e per le finalità previste dallo stesso, contributi a favore del personale nella misura prevista dalla circolare del Ministero dell'Industria n. 3316 del 6 agosto 1993".

Roma, 15/3/1995

Firme: SNALCC
(SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO)
SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con il prossimo biennio contrattuale si chiede un impegno di rivedere:

- il trattamento di missione;
- il trattamento per lavoro straordinario;
- forme di valutazione dell'anzianità di servizio.

Firme:
SNALCC (SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI CAMERE DI COMMERCIO)

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.I., in tutte le sue componenti, preso atto che il presente Contratto di Lavoro non tiene conto della necessità di chiarire che i dettati della Legge Quadro 65/86 non sono mutati e persistono, pertanto, nella loro efficacia;

CONSIDERATO

che il presente C.C.N.L. nulla ha eccepito in materia di plus- funzioni, lasciando pertanto aperto lo spiraglio che consentirebbe a talune Amministrazioni di adibire l'Agente di P.M. o di P.L. a mansioni diverse da quelle previste dal D.P.R. 347/83 e seguenti, escludendo

qualsiasi impiego in ibride figure quali i vigili-messi, vigili-autisti di scuola bus, vigili-cuochi etc;

ATTESO

che nessuna Organizzazione Sindacale presente alla contrattazione, esclusa l'U.S.P.P.L.I., ha cercato di arginare detta forma di malcostume instauratasi da qualche tempo in talune Amministrazioni,

AVVERTE

che sarà sua cura procedere giudizialmente contro tutti gli inserimenti "ibridi", comunque denominati, che portano esclusivamente danno alla specifica professionalità degli appartenenti alla Polizia Municipale e Locale e si riserva di chiedere un incontro chiarificatore affinché siano emanate precise disposizioni in materia, con interpretazioni autentiche della stessa norma nazionale, fonte giuridica dell'impiego tecnico-operativo e funzionale degli appartenenti alla specifica Categoria.

Firme: U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE) S.N.A.V.U. – S.I.L.P.O.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.I., rilevato che il presente Contratto di Lavoro non tiene minimamente conto della dignità dei lavoratori appartenenti alla Polizia Municipale e Locale e della loro professionalità, non prevedendo alcun criterio di progressione di carriera e rinviando alla seconda fase del contratto stesso la revisione dell'ordinamento professionale, nell'ambito del quale si dovrà procedere ad una consona collocazione livellare del personale suddetto;

Preso atto del mancato recepimento della proposta avanzata dalla U.S.P.P.L.I. nella propria piattaforma contrattuale relativa alla costituzione di una specifica area di contrattazione, nel cui ambito era previsto un propedeutico assetto normativo ed economico, rapportato alle peculiari funzioni e qualifiche attribuite agli appartenenti alla Polizia Locale dalla Legge 7/3/86 n. 65 e dalla intera normativa vigente in materia;

DICHIARA

che firmerà il presente Contratto con ogni più ampia riserva, in attesa del conseguimento di altre forme contrattuali di natura pubblicistica, che consentono lo scorporo della Polizia Locale dagli ambiti contrattuali degli Enti Locali, le cui funzioni non hanno alcun elemento di comparazione con quelle proprie e tipiche esercitate dagli appartenenti alla Polizia Municipale e Locale.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE) S.N.A.V.U. – S.I.L.P.O.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'U.S.P.P.L.I. rappresenta che, in sede di revisione dell'ordinamento del Personale della "Area di Vigilanza", la Commissione, di cui all'art. 42 del presente contratto, dovrà tener conto della Legge Quadro sull'ordinamento dei Corpi e Servizi di Polizia Municipale, n. 65/86, che di fatto attribuisce a detto Personale funzioni atipiche rispetto a quelle esercitate dal restante Personale del comparto, nonché del titolo di studio richiesto per l'accesso, che è identico a quello richiesto per le carriere ex concetto.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE) S.N.A.V.U. – S.I.L.P.O.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.I., in relazione all'art. 6 del presente contratto di lavoro, rileva che non risulta abrogato l'art. 19 della Legge 300/70, per cui appare illegittima la formazione della delegazione riservata alle R.S.U. ed alle rappresentanze sindacali così come formulate.

La U.S.P.P.L.I., pertanto,

SI RISERVA

di far valere in sede giudiziaria tale illegittima composizione dopo il recepimento dell'accordo dai Decreti attuativi.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE) S.N.A.V.U. – S.I.L.P.O.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento all'art. 31, punto b, comma 2, la U.S.P.P.L.I. precisa che il compenso dell'indennità di turno compete, con le stesse modalità di cui all'art. 13, DPR 268/87, comunque, al Personale operante nelle strutture che erogano il servizio per un arco temporale superiore alle 11 ore.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE) S.N.A.V.U. – S.I.L.P.O.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.I., in ordine all'art. 31, punto b, comma 2, del presente contratto, ritiene che l'indennità di rischio di cui all'art. 34 del DPR 268/87 debba estendersi, con le stesse modalità contenute nella norma di che trattasi, al Personale dell'Area di Vigilanza, in virtù del riconoscimento di Categoria usurante di cui all'apposito provvedimento allegato alla Legge Finanziaria 1995.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE
E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE)
S.NA.V.U. – S.I.L.PO.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.I., in tutte le sue componenti, preso atto, che il presente Contratto di Lavoro non tiene minimamente conto della necessità di inserimento della collocazione nel livello apicale del Comandante o Responsabile del Servizio e sub apicale del Vice Comandante, non prevedendo, ancora una volta, che dette figure, aventi alte responsabilità, sia di natura amministrativa che giuridico-funzionali, abbiano la dovuta collocazione contrattuale anche sulla base dei dettati della Legge 65/86 e delle varie sentenze emesse da molteplici Tribunali Amministrativi Regionali e dell'autorevole Consiglio di Stato,

DICHIARA

che pur firmando, con riserva, il contratto di cui la presente è allegato, compirà tutti gli atti legali indispensabili affinché vi siano ulteriori pronunce della Magistratura Amministrativa a sanatoria di quanto volutamente non trattato per i problemi di cui sopra, che riguardano oltre l'80% dei Quadri preposti alla effettiva conduzione dei Corpi e Servizi di Polizia Municipale e Locale.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE
E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE)
S.NA.V.U. – S.I.L.PO.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.I. in tutte le sue componenti, considerato che numerose Amministrazioni pubbliche ricorrentemente disattendono l'obbligo di inviare i modelli "D" e "D4" relativi alla effettiva consistenza delle OO.SS., ledendo il principio della rappresentatività, in special modo, di quelle rappresentative di categorie aventi particolari specificità all'interno dello stesso Comparto, ritengono indispensabile che sia ribadito nel presente contratto l'obbligatorietà, da parte

delle Amministrazioni, dell'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica dei suddetti modelli rigidamente entro i termini di Legge, con l'avvertenza che in ogni caso di inadempienza si provvederà a detta incombenza attraverso la nomina di un Commissario ad acta nominato dai competenti Organi entro i successivi 90 giorni, ovvero, in mancanza di nomina nei tempi suddetti, attraverso dichiarazione sostitutiva, verificabile dalla Parte Pubblica, prodotta dalla stessa O.S. interessata.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE
E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE)
S.NA.V.U. – S.I.L.PO.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.I., in tutte le sue componenti, constata la situazione creatasi in relazione alla chiusura delle Carceri Mandamentali, voluta dalla "Legge Martelli", la quale pone a rischio lo stesso posto di lavoro di circa 700 dipendenti regolarmente vincitori di pubblico concorso;

RICHIAMA

l'attenzione delle parti sulla necessità di concordare e garantire, comunque, il posto di lavoro agli ex Custodi Carceri Mandamentali facendo transitare gli stessi all'interno dei Corpi/Servizi di Polizia Municipale o Provinciale all'atto della chiusura della struttura carceraria con i criteri della mobilità per esubero e con garanzia del posto di lavoro.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE
E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE)
S.NA.V.U. – S.I.L.PO.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La U.S.P.P.L.I., in ordine all'art. 36 comma 4) del presente contratto ritiene che l'indennità di cui all'art. 31, comma 2), lettera "c" debba corrispondersi anche ai Comandanti collocati alla VIII e VII qualifica funzionale, attese le molteplicità di funzioni, la responsabilità di direzione, nonché la multidipendenza organica e funzionale da organi diversi dell'Amministrazione di appartenenza (Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza).

Ritiene, infine, che l'indennità di cui al comma 6 dello stesso art. 36 debba corrispondersi anche a quegli operatori appartenenti alla Polizia Municipale, collocati nella VI e V qualifica funzionale che abbiano l'effettiva direzione del Corpo o Servizio stesso.

Firme:

U.S.P.P.L.I. (UNIONE FEDERATIVA SINDACALE
E PROFESSIONALE DELLA POLIZIA LOCALE)
S.NA.V.U. – S.I.L.PO.L. – S.U.L.P.M. – A.N.V.U.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le RDB/CUB, ritengono necessario e corretto dal punto di vista procedurale e politico, rinviare l'adeguamento contrattuale delle modalità e procedure in materia di contributi sindacali, dopo l'intervento legislativo del Parlamento, su questa materia, peraltro già in corso di discussione.

Roma, 15/03/1995

Firme:

RDB/CUB (RAPPRESENTANZE SINDACALI DI
BASE FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO,
SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITA-
RIA DI BASE)

DICHIARAZIONE A VERBALE

Alla luce delle modifiche, relative alla bozza di contratto del comparto Enti Locali, illustrate in occasione della convocazione odierna, la RDB/CUB si riserva l'eventuale sottoscrizione del contratto collettivo nazionale, in occasione della stipula definitiva – così come previsto dall'art. 51 del d.lgs. 29/93 – dopo aver proceduto alla consultazione dei dipendenti interessati e dei propri organismi nazionali di categoria.

Roma, 15/03/1995

Firme:

RDB/CUB (RAPPRESENTANZE SINDACALI
DI BASE FEDERAZIONE DEL PUBBLICO
IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE
PRIVATO ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE
UNITARIA DI BASE)

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Confederazione RdB-CUB sottoscrive il contratto di categoria del comparto Enti Locali pur non condividendone i contenuti sia economici che normativi.

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

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

Roma, 19.4.95

Firme:

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI
CAMERE DI COMMERCIO RDB/CUB
(RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE FEDE-
RAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, IN-
DUSTRIA E SETTORE PRIVATO ADERENTE ALLA
CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE)

1.2 13 maggio 1996 – Contratto collettivo nazionale del lavoro integrativo del CCNL stipulato il 6 luglio 1995 del personale dipendente dalle Amministrazioni del comparto Regioni-Autonomie locali

A seguito della registrazione, da parte della Corte dei conti, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 marzo 1996 con il quale l'A.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL integrativo del CCNL del personale dipendente dalle amministrazioni del comparto Regioni-Autonomie locali stipulato il 6 luglio 1995,

il giorno **13 maggio 1996**, alle ore 12, presso la sede dell'A.R.A.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo come di seguito indicati:

Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente (firma)
 Prof. Gian Candido De Martin Componente (firma)
 Avv. Guido Fantoni Componente (firma)
 Prof. Gianfranco Rebora Componente (firma)
 Avv. Arturo Parisi Componente (firma)

e
 a) le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL (firma)	CONFEDIR (firma)
CISL (firma)	CGIL-FP (firma)
UIL (firma)	CISL-FILSEL (firma)
CIDA (firma)	UIL-EE.LL. (firma)

b) le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CONFSAL (firma)	USPPI (firma)
CISAL (firma)	UNIONQUADRI (firma)
CISNAL (firma)	SNALCC (firma)

Federazione nazionale autonoma CISAL/CONFSAL (firma)

Federazione autonoma enti locali (Cisnal-EE.LL., Cisas-Fisael, Cusal, "Confill, Casil, Confisal", Fildicildi, Uspipi-Cuspiel-Fasil-Fadel, Consal-Fednadel, Quadril, Confail-Unsiau, Confedersal) (firma)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali stipulato il 6 luglio 1995.

Art. 1

1. (Omissis)⁶⁰

Art. 2

1. (Omissis)⁶¹

Art. 3

1. (Omissis)⁶²

Art. 4

1. (Omissis)⁶³
 2. (Omissis)⁶⁴

Art. 5

1. (Omissis)⁶⁵

Art. 6

1. (Omissis)⁶⁶

Art. 7

1. (Omissis)⁶⁷

Art. 8

1. (Omissis)⁶⁸

60) Sostituisce l'art. 12 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.
 61) Introduce l'art. 12-bis del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.
 62) Introduce l'art. 14-bis del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.
 63) Modifica l'art. 16 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995, sostituendo le lettere a) e c) del comma 1 e l'intero comma 8, oltre a introdurre ex novo, in tale disposizione, l'ultimo alinea del comma 6.
 64) Sopprime parole nel testo dell'art. 47, comma 1, lett. l) del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.
 65) Introduce il Capo VI e il successivo art. 27-bis, al Titolo III del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.
 66) Introduce il Capo VII e i successivi artt. 27-ter e 27-quater al Titolo III del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.
 67) Sostituisce l'art. 39 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.
 68) Sopprime parole nel testo dell'art. 22, comma 1, del C.C.N.L.

2. (Omissis)⁶⁹

3. (Omissis)⁷⁰

4. (Omissis)⁷¹

5. (Omissis)⁷²

6. Al testo del presente CCNL è allegata la seguente tabella “A”, riguardante l’applicazione della disciplina in materia di assenze per malattia.

Art. 9

1. (Omissis)⁷³

Art. 10

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 luglio 1995, sono inapplicabili, le seguenti disposizioni:

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

Tabella “A” – Assenze per malattia – Esempi pratici

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

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

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

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

stipulato il 6 luglio 1995.

69) Introduce i commi 6 e 7 all’art. 31 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

70) Sostituisce il comma 2 dell’art. 32 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

71) Introduce periodo al comma 6 dell’art. 36 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

72) Introduce il comma 7 all’art. 37 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

73) Introduce l’art. 44-bis del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

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

Applicando tali regole si ha:

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

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

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

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

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

Infatti:

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

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

2. Applicazione dell’art. 21, comma 7 – Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma

7, dell'art. 21 e, fino alla scadenza del contratto, nel comma 15 dello stesso articolo. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

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

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

Caso illustrato nel punto 1.2.:

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

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati, durante i periodi di retribuzione intera deve essere corrisposto anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.

A prescindere dalla durata della malattia, viene sempre corrisposto l'assegno per il nucleo familiare. Inoltre, come già precisato, fino alla scadenza del contratto trova applicazione l'art. 21, comma 15, ultimo capoverso.

3. Applicazione dell'art. 21, ultimo comma – Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995) o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto.

Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. È quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (6 luglio 1995).

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1. Periodo di conservazione del posto.

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

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

4.2. Trattamento economico delle assenze.

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

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

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996.

Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuibile varia quindi nel corso del rapporto.

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

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

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

L'assenza di centoventi giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi novanta

giorni, mentre i restanti trenta giorni saranno retribuiti al 90%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50%.

Quindi:

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

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

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

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

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

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 ripetere 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 già sottoscritti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL/FP, 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 Economo che vi presta servizio.

Roma, 15.2.1996

Firme: CGIL/FP,
CISL/FILSEL,
UIL Enti Locali

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 Enti Locali

Firme:
CGIL/FP,
CISL/FILSEL,
UIL Enti Locali

1.3 16 luglio 1996 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle Regioni-Autonomie locali, di cui all'art. 5 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997

A seguito della registrazione, da parte della Corte dei conti, del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 giugno 1996 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al biennio di parte economica 1996-1997 per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali, il giorno 16 luglio 1996, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo come di seguito indicati:

Prof. Carlo Dell'Aringa (firma)
Prof. Gian Candido De Martin (firma)
Prof. Gianfranco Rebora (firma)
Avv. Guido Fantoni (firma)
Avv. Arturo Parisi (firma)
e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

Confederazioni	Organizzazioni
CONFSAL (firma)	Fed. naz. autonoma CISAL CONFSAL (firma)
CISAL (firma)	Fed. naz. autonoma enti locali (Cisnal ee.ll., Cisas-
CISNAL (firma)	Fisael, Cusal Confill,
RDB/CUB	Casil, Confisal, Fildi-Cildi, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel, ConsalFednadel, Quadril, Confail-Unsiau, Confeder-
	sal) (firma)
Unionquadri (ammessa con riserva) (firma)	USPPLI (ammessa con riserva) (firma)
USPPI (ammessa con riserva) (firma)	SNALCC (ammessa con riserva) (firma)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al biennio di parte economica 1996-1997 per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali.

Art. 1
Stipendi tabellari

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale in servizio alla data del 1° gennaio 1996 o assunto successivamente.
2. Con decorrenza dalle date sottoindicate, gli stipendi tabellari stabiliti dall'art. 29, comma 2, allegato A, del CCNL stipulato il 6 luglio 1995, sono incrementati nelle seguenti misure mensili lorde che si sommano tra di loro alle singole decorrenze:

Qualifica	1.1.1996	1.12.1996	1.7.1997
I	L. 53.000	L. 60.000	L. 38.000
II	L. 56.000	L. 64.000	L. 40.000
III	L. 59.000	L. 68.000	L. 42.000
IV	L. 62.000	L. 71.000	L. 45.000
V	L. 66.000	L. 76.000	L. 47.000
VI	L. 70.000	L. 80.000	L. 50.000
VII	L. 76.000	L. 87.000	L. 55.000
VIII	L. 90.000	L. 103.000	L. 64.000

3. I nuovi stipendi tabellari annui a regime, dal 1° luglio 1997, sono rideterminati nei seguenti importi:

Qualifica	Stipendio (per 12 mensilità)
I	L. 9.261.000
II	L. 10.377.000
III	L. 11.697.000
IV	L. 12.865.000
V	L. 14.409.000
VI	L. 15.771.000
VII	L. 18.071.000
VIII	L. 23.267.000

4. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996-1997, i benefici di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti dal comma 2, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità

premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

5. Salvo diversa espressa previsione del CCNL del 6 luglio 1995, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti nel comma 2 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

Art. 2

Finanziamento del trattamento accessorio⁷⁴

1. Per il 1997, sono confermate le risorse finanziarie calcolate ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni, con le integrazioni del presente contratto.

2. A decorrere dal 1° dicembre 1997, per una mensilità, il fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 6 luglio 1995 è incrementato di un importo pari allo 0,021 del monte salari annuo riferito al 1995, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. A valere dal 1° gennaio 1998, la predetta percentuale è determinata, in ragione d'anno, in un importo pari allo 0,25% del medesimo monte salari riferito all'anno 1995. L'incremento è destinato al finanziamento dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c) ed e), ed è finalizzato anche al riconoscimento di particolari condizioni di lavoro del personale educativo, docente e formativo.

3. Il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), del CCNL del 6 luglio 1995 è integrato, a decorrere dal 1° luglio 1997 di un importo pari allo 0,1% del monte salari annuo riferito al 1995, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, al fine di aumentare, dalla medesima data, il numero dei beneficiari delle indennità di cui agli articoli 35, comma 1, e 36, commi 1 e 6, del medesimo CCNL che rimangono fissate negli importi minimi e massimi ivi previsti. Le regioni, ove non ritengano di elevare la percentuale dei beneficiari di cui al citato 35, comma 1, possono avvalersi della facoltà di incrementare l'importo massimo della citata indennità nel modo seguente:

Qualifica	Importo massimo
VIII	L. 3.000.000
VII	L. 1.800.000

Rimangono confermate le modalità applicative degli articoli 35, comma 5, e 36, comma 2, del citato CCNL del 6 luglio 1995.

4. Nel caso in cui l'amministrazione realizzi, prima dell'avvio della contrattazione decentrata, formali modifiche all'organizzazione del lavoro, tali da determinare il sicuro non utilizzo o l'utilizzo parziale, nell'anno di riferimento, del fondo previsto dall'art. 31, comma 2, lettera a), del CCNL del 6 luglio 1995, esso può essere destinato, in tutto o in parte, nell'ambito della contrattazione decentrata, al finanziamento del fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno o del fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità o, infine, del fondo per la produttività collettiva, previsti dal citato art. 31, comma 2, lettere b), c) ed e). L'amministrazione, nel caso che in sede di contrattazione decentrata sia stata utilizzata la predetta facoltà, per far fronte ad eventuali particolari esigenze di servizio sopravvenute, provvede mediante il ricorso agli strumenti previsti dall'art. 17, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995 o con i riposi compensativi di cui all'art. 16, comma 7, del decreto del Presidente della Repubblica n. 168/1987.

5. Con le stesse modalità ed alle stesse condizioni previste dal comma 4, l'amministrazione può destinare, in tutto o in parte, il fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 31, comma 2, lettera b), del CCNL del 6 luglio 1995 al finanziamento del fondo per la produttività collettiva di cui alla successiva lettera e) dello stesso art. 31.

6. In caso di accertata carenza dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b) e c) è possibile, in sede di contrattazione decentrata, un trasferimento di risorse agli stessi dal fondo previsto dalla lettera e) del medesimo articolo in misura non superiore al 10% del fondo medesimo.

7. La diversa utilizzazione dei fondi di cui ai commi 4, 5 e 6 è reversibile nell'anno successivo al mutare delle condizioni organizzative, da verificarsi in sede di contrattazione decentrata.

8. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni e del presente articolo, sono al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Art. 3

Risorse aggiuntive ed economie di gestione⁷⁵

1. Per l'anno 1997, le amministrazioni che abbiano già applicato l'art. 32 del CCNL del 6 luglio 1995, in

74) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, ottavo alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

75) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, ottavo alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

quanto in possesso dei requisiti previsti dal comma 2 dello stesso articolo, possono incrementare, con oneri a proprio carico, la già prevista percentuale dello 0,5% del monte salari riferita al 1993, nel limite massimo di una somma pari ad un ulteriore 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995.

2. Per l'anno 1997, la somma di cui al comma 1 può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,6% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1995 qualora siano accertate economie di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati nel predetto art. 32 e nel successivo comma 3. La percentuale complessiva di incremento del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio correlata alle economie di gestione è, quindi, rideterminata nello 0,8%, che comprende ed assorbe quella dello 0,2% prevista nel citato art. 32.

3. Le economie di gestione, ai fini del comma 2, sono determinate a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dell'anno 1996 e quella dell'anno 1995, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 3, comma 19, della legge n. 537/1993 e tenendo conto anche di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

4. Le amministrazioni che non abbiano ancora applicato l'art. 32 del CCNL del 6 luglio 1995, possono darvi applicazione anche nel corso del biennio 1996-1997 con le modalità e alle condizioni ivi previste, in particolare circa il riferimento al monte salari 1993, e con le integrazioni stabilite nel presente articolo per quanto attiene al biennio economico in atto.

Art. 4

Norma transitoria⁷⁶

1. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lettera a), del CCNL del 6 luglio 1995, a decorrere dal 1° gennaio 1997 è incrementata di L. 200.000 annue lorde.

2. Ai fini dell'attribuzione del livello economico differenziato, le percentuali di personale previste dall'art. 35, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990, sono così rideterminate a decorrere dal 1° dicembre 1997:

Qualifica	Percentuale
I	35%
II	35%
III	55%
IV	65%
V	40%
VI	65%
VII	30%

La disciplina degli articoli 35 e 36 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990 rimane confermata così come richiamata dall'art. 37, comma 5, del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni.

3. Al personale appartenente alle qualifiche dalla I alla IV, a decorrere dal 1° dicembre 1997 è corrisposta una indennità specifica pari a L. 125.000 annue lorde, per dodici mensilità.

Art. 5

Norma programmatica⁷⁷

1. Per favorire la revisione dell'ordinamento, in attuazione dell'art. 42, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995, le parti convengono che, in sostituzione degli istituti di cui all'art. 2, comma 2, all'art. 3, comma 1, e all'art. 4, commi 2 e 3, le risorse per essi impegnate possono invece essere utilizzate, nelle misure corrispondenti, in sede di CCNL, per il finanziamento degli interventi diretti a realizzare il nuovo ordinamento.

Art. 6

Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della parte II del CCNL del 6 luglio 1995, relative al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo, compreso, in particolare, l'art. 38, i cui effetti sono estesi alla vigenza del biennio 1996-1997.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono di incontrarsi entro il 15 maggio 1996 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione dell'art. 2 del decreto-legge n. 117/1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, richiamato il contenuto della dichiarazione congiunta n. 3, allegata al CCNL del 6 luglio 1995, riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del TFR, all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi, così come previsto dall'art. 4 del decreto legislativo n. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti convengono sulla opportunità che, durante il periodo necessario alle consultazioni, sia accertato

76) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, ottavo alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

77) Articolo disapplicato dall'art. 28, comma 1, ottavo alinea, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

se nei confronti degli enti che abbiano dichiarato il dissesto finanziario e si trovino nelle condizioni indicate nei commi 6 e 7 dell'art. 1 della legge n. 549/1995 possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 3 del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano che il comma 8 dell'art. 2 del presente contratto deve intendersi nel senso che gli oneri derivanti dai contributi assistenziali e previdenziali a carico delle amministrazioni per la liquidazione ai lavoratori del trattamento economico accessorio delle singole voci del fondo istituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 6 luglio 1995 sono finanziati con risorse proprie delle amministrazioni stesse e non ne riducono la consistenza complessiva.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti chiariscono che l'eventuale accertamento dell'inidoneità assoluta o dell'inidoneità fisica che può dar luogo a mutamento di mansioni può intervenire, a richiesta dell'interessato, all'interno del periodo di comporta previsto dall'art. 21 del CCNL del 6 luglio 1995.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL-FP, CISL-FILSEL, UIL-Enti locali ribadiscono che l'attuale normativa non pone divieto agli enti in dissesto o strutturalmente deficitari che rispettino il piano di risanamento di prevedere, attraverso la contrattazione decentrata, l'incremento del fondo del trattamento accessorio anche con le quote di risorse aggiuntive ed economie di gestione previste per gli altri enti.

Firme:

CGIL-FP,
CISL-FILSEL,
UIL-Enti locali

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL e UIL, nel rispetto degli impegni sottoscritti dalle parti per la nuova struttura della contrattazione e la politica dei redditi, ai fini del rispetto di un criterio di uguale trattamento tra il personale in servizio e quello cessato, con diritto a pensione dal 1 gennaio 1996, ritengono dovuta l'attribuzione dei benefici economici di cui all'art. 1 del presente accordo anche al personale di cui alla legge n. 724/1994, art. 13, comma 5, lettera B), ed alla legge n. 335/1995, art. 29, comma 1, tabella E, per la parte riferita al recupero dello scostamento, nel primo biennio, tra inflazione programmata e

quella reale, con riferimento all'incremento tabellare previsto dal suddetto art. 1, comma 2, per la decorrenza 1 gennaio 1996.

CGIL – CISL – UIL

Firme: CGIL – CISL – UIL

Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Camere di Commercio

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento a quella parte di accordo sul salario accessorio che prevede di destinare gli aumenti del medesimo a finanziare immediate revisioni dell'ordinamento, si impegna la controparte ed in particolare l'Unioncamere a destinare queste somme all'attuazione dell'accordo del 7 ottobre 1993.

Firme: Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Camere di Commercio

Confederazione CISNAL – Fed. Naz. EE.LL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Pur sottoscrivendo le intese sul rinnovo del biennio economico e il protocollo sull'attuazione dell'art. 42 (revisione dell'ordinamento) che, di fatto, attraverso la trasformazione e la riduzione delle attuali qualifiche e livelli inizia a prefigurare quanto già proposto dalla scrivente nel corso della trattativa 1994/1995 con l'ARAN. Inoltre nell'attivazione immediata della Commissione dovrà essere osservata la possibilità, in concreto, dell'azzeramento della prima qualifica funzionale, anche nell'ambito della ricerca di quei parametri oggettivi che consentano una reale progressione all'interno delle nuove aree e/o fasce professionali in virtù dell'esperienza professionale acquisita della formazione mantenendo in subordine il possesso del titolo di studio. Analogamente dovrà essere previsto, in ossequio al dispositivo contrattuale, un reale livello integrativo economico oltre che giuridico per la P.M. derivante dal prefigurare un'“area” di fatto specifica.

Accertato che l'importo del LED relativo alla settimana qualifica funzionale è superiore all'indennità prevista all'art. 37, comma 4, del CCNL; notato che non tutte le regioni hanno attivato il fondo previsto dall'art. 35, si ritiene necessario che gli enti di cui sopra, accertata, la presenza di posizioni organizzative e di funzioni professionali specialistiche e di responsabilità alla quale collegare detta indennità, siano obbligate ad attribuire tale indennità.

Roma, 19 aprile 1996

Firme: Confederazione CISNAL – Fed. Naz. EE.LL.

FEDERAZIONE NAZIONALE ENTI LOCALI:
“Cisnal enti locali, Cisas-Fisael, Cusal (Confil, Casil, Confisal), Fidi-Cildi, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel, Consal-Fednadel, Quadril, Confail-Unsiau, Confederal”

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Federazione nazionale enti locali, ritiene totalmente insufficiente la proposta presentata dall'ARAN, che di fatto essendo il IV livello, il livello medio del comparto, risulta essere praticamente di L. 177.000 come media dell'aumento pro capite.

Ancora una volta, l'ARAN non ha fornito alcuna soluzione in merito alla perequazione, che avrebbe dovuto riportare gli stipendi dei dipendenti degli enti locali ai valori degli altri comparti.

Inoltre si evidenzia l'utopica previsione dell'inflazione anno 1996 al valore del 3,5%. È noto a tutti che a mesi verranno scongelate le previste manovre sugli aumenti delle tariffe sui servizi generali previsti a valori vicini

al 15%; da tale scenario è inimmaginabile prevedere ulteriori cali del tasso di inflazione. Assommando i vari punti evidenziati, si conclude che, il potere di acquisto del dipendente degli enti locali verrà ulteriormente ridotto avvicinando paurosamente i salari più bassi alla soglia della povertà.

La F.N.E.L. si propone di sottoporre ai lavoratori il dettaglio di quanto sopra riportato, con la certezza che le innovazioni e i mutamenti di tendenza debbano avvenire dall'interno delle istituzioni riportando il lavoratore a ruolo centrale nel mondo del lavoro e la contrattazione nazionale a serio confronto tra le parti.

Firme: Federazione nazionale enti locali:

“Cisnal enti locali,
Cisas-Fisael,
Cusal (Confil, Casil, Confisal),
Fidi-Cildi,
Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel,
Consal-Fednadel,
Quadril,
Confail-Unsiau,
Confederal”

1.4 31 marzo 1999 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie locali personale non dirigente – revisione del sistema di classificazione professionale

PARTE GENERALE

Campo di applicazione e obiettivi

Art. 1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente contratto disciplina il sistema di classificazione professionale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle amministrazioni del Comparto Regioni e Autonomie locali di cui all'accordo del 2 giugno 1998, dal Comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle regioni nonché ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case da gioco.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, sono riportati come D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 2

Obiettivi

1. Il presente contratto persegue le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti.
3. Alle finalità previste nel comma 2 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dagli enti.

PARTE I

Classificazione

Art. 3

Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Per il personale della categoria D è prevista la istituzione di una area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. 8 e ss.
2. Ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.
3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2-4 dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993 come modificato dal D. Lgs. n. 80 del 1998.
4. Le categorie sono individuate mediante le dichiarazioni riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo semplificativo nell'allegato A.
7. Nell'allegato A sono altresì indicati, per le categorie B e D, i criteri per la individuazione e collocazione, nelle posizioni economiche interne delle stesse categorie, del trattamento tabellare iniziale di particolari profili professionali ai fini di cui all'art. 13.

Art. 4

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 del D. Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, come modificato dagli artt. 22 e 23 del D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A, le procedure selettive per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione, nel limite dei posti vacanti della dotazione organica di tale categoria che non siano stati destinati all'accesso dall'esterno. Analoga procedura può essere attivata dagli enti per la copertura dei posti vacanti dei profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, riservando la partecipazione alle relative selezioni al personale degli altri profili professionali delle medesime categorie.

2. Gli enti che non versino nelle condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi delle vigenti disposizioni procedono alla copertura dei posti vacanti dei profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno degli stessi enti con le medesime procedure previste dal presente articolo.

3. Alle procedure selettive del presente articolo è consentita la partecipazione del personale interno anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.

4. Anche i posti ammessi a selezione ai sensi del comma 1 sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione stessa ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

5. Il personale riclassificato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo, non è soggetto al periodo di prova.

Art. 5

Progressione economica all'interno della categoria

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

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

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in

relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
- c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Art. 6

Sistema di valutazione

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2.

Art. 7

Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

1. Il personale in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico fondamentale in godimento (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le prescrizioni della allegata tabella C.

2. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 1, indicato nella colonna 3 della tabella C, sostituisce e assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.

3. Il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex terza qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente CCNL, nella categoria A, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali, con riassorbimento dell'indennità di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL del 16.7.1996.

4. Il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale è collocato, con decorrenza 1.1.1998, nella ex sesta qualifica funzionale e, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente CCNL nella categoria C, con la attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali e con il conseguente riassorbimento della integrazione tabellare prevista dall'art. 37, comma 1, lett. a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni e integrazioni.

5. A seguito della riclassificazione del personale dell'area di vigilanza di cui al comma 4, gli enti adottano tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex 6° qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali.

6. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, gli enti devono prioritariamente considerare anche gli effetti della eventuale ritardata applicazione delle norme sul livello economico differenziato, relativamente alle selezioni non ancora concluse alla data indicata nel comma 1.

7. All'onere derivante dall'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo e dell'art. 12, comma 4, si fa fronte con le somme di cui all'art. 2, comma 2, del CCNL 16.7.1996. Le ulteriori disponibilità dello stesso articolo 2, comma 2, del CCNL 16.7.1996 saranno utilizzate secondo le indicazioni del CCNL 1998-2001.

Art. 8

Area delle posizioni organizzative

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

- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;

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

2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 9.

Art. 9

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

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

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

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

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

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

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con il CCNL del quadriennio 1998-2001 con le decorrenze che saranno ivi previste e presuppone, altresì, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso CCNL:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni e, in particolare, dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II;
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
- c) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione.

Art. 10

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL per il quadriennio 1998-2001.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L. 10.000.000 ad un massimo di L. 25.000.000 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.

Art. 11

Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui all'art. 51, comma 3 bis, della L. 142/90 introdotto dalla L. 191/1998 e nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. esclusivamente a dipendenti cui sia attribuita la responsabilità degli uffici e dei servizi formalmente individuati secondo il sistema organizzativo autonomamente definito e adottato.
2. I Comuni di cui al comma 1 stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale di cui allo stesso comma classificato nella categoria D, nell'ambito dei limiti definiti dall'art. 10.
3. Nel caso in cui siano privi di posizioni della categoria D, i Comuni applicano la disciplina degli artt. 8 e ss. ai dipendenti di cui al comma 1 classificati nelle categorie C o B, ove si avvalgano della facoltà

di cui alla disciplina di legge richiamata nello stesso comma 1. In tal caso, il valore economico della relativa retribuzione di posizione può variare da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 15.000.000 annui lordi per tredici mensilità.

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

Art. 12

Norme finali e transitorie della parte I

1. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente CCNL deve risultare dal contratto individuale che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 6.7.1995.
2. In caso di progressione verticale nel sistema di classificazione ai sensi dell'art. 4 gli enti comunicano ai dipendenti il nuovo inquadramento conseguito ai sensi della L. 152/97.
3. Sono portati a compimento i concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella C, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale per la decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento del concorso o della selezione.
4. Fino al 31.12.2001, la progressione economica di cui all'art. 5 del personale dei profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi fino all'acquisizione degli incrementi retributivi corrispondenti, rispettivamente, ai valori B4 e D3.
5. In sede di prima applicazione dell'art. 7, le Camere di Commercio tengono conto anche dell'accordo 7 ottobre 1993, punto b, sottoscritto dall'Unioncamere e dalle OO.SS., previa verifica tra i soggetti che lo hanno stipulato.

PARTE II

Trattamento economico e sistema di finanziamento

Art. 13

Trattamento economico

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella tabella allegato B. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria, salvo che per

i profili delle categorie B e D di cui all'art. 3, comma 7, per i quali il trattamento tabellare iniziale corrisponde, rispettivamente, ai valori economici complessivi indicati nelle posizioni B3 e D3.

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

Art. 14

Finanziamento del sistema di classificazione

1. Le procedure selettive di cui all'art. 4 sono indette, ai sensi delle vigenti disposizioni, nel rispetto della programmazione in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.

2. Per il finanziamento della progressione all'interno delle categorie di cui all'art. 5 e della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, gli enti provvedono, con la decorrenza prevista dall'art. 9, comma 6, alla costituzione di due distinti fondi annuali. Limitatamente al periodo 1998-2001, il CCNL, nel disciplinare le modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, dovrà individuare anche idonei strumenti per il controllo della spesa e per stimolare la selettività della stessa progressione prevedendo l'individuazione di valori massimi di riferimento per il costo del personale di ciascuna categoria e le regole per i relativi aggiornamenti e/o modificazioni.

3. In attesa della disciplina del CCNL 1998-2001, nel fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno delle categorie di cui all'art. 5 confluisce, dalla data di stipulazione del presente CCNL, l'insieme delle risorse già destinate alla corresponsione, al personale in servizio alla stessa data, del livello economico differenziato.

4. Le condizioni, le procedure e gli adempimenti necessari per l'incremento del fondo di cui al comma 3 e per la effettiva costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 10, formano oggetto di organica disciplina nell'ambito del CCNL per il quadriennio 1998-2001.

Art. 15

Norme finali e transitorie di inquadramento economico

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

[2. In caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica]⁷⁸.

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

PARTE III

Relazioni sindacali

Art. 16

Relazioni sindacali

1. In attesa di rivedere il sistema delle relazioni sindacali riguardante la contrattazione collettiva integrativa, le parti convengono che, allo stato, le materie di contrattazione decentrata di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, sono integrate dalle seguenti:

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

2. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5;
- f) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 3, comma 6;

⁷⁸⁾ Comma disapplicato a decorrere dal 9 maggio 2006, per effetto di quanto disposto dall'art. 9, comma 3, del C.C.N.L. stipulato in tale data.

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

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

PARTE IV Norme finali

Art. 17

Norma programmatica

1. Il CCNL del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere la deferibilità delle controversie individuali in materia di classificazione a collegi di conciliazione e a collegi arbitrali stabili ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Il CCNL del quadriennio 1998-2001 dovrà prevedere regole più flessibili, anche per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse finanziarie, in favore degli enti che presentano condizioni di gestione economica e finanziaria coerenti con parametri di riferimento predeterminati ed accertati in sede di consuntivo dell'esercizio finanziario o che, pur non presentando pienamente tali condizioni, abbiano comunque conseguito un significativo avvicinamento ai predetti parametri.

Art. 18

Disposizione finale

1. La disciplina dei commi 3 e 4 dell'art. 7 e del comma 4 dell'art. 12, trova applicazione anche nei confronti del personale cessato dal servizio nel periodo dal 1° gennaio 1998 e la data di stipulazione del presente CCNL; per il personale comunque assunto successivamente al 1° gennaio 1998, l'efficacia della stessa disciplina coincide con la data di inizio del rapporto di lavoro.

ALLEGATO A – DECLARATORIE

Categoria A

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

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti;

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che provvede al trasporto di persone,

alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna – ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.

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

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

Categoria B

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

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Esemplificazione dei profili:

- lavoratore che nel campo amministrativo provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.
- lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente. Coordina dal punto di vista operativo altro personale addetto all'impianto.
- lavoratore che esegue interventi di tipo risolutivo sull'intera gamma di apparecchiature degli impianti, effettuando in casi complessi diagnosi, impostazione e preparazione dei lavori.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operatori CED, conduttore di macchine complesse (scuolabus, macchine operatrici che ri-

chiedono specifiche abilitazioni o patenti), operaio professionale, operatore socio assistenziale.

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

Categoria C

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

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

Esemplificazione dei profili:

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

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

Categoria D

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

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;

- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Esemplificazione dei profili:

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

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

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

Tabella B – Categorie e posizioni economiche

D	d1	d2	d3	d4	d5	
	18.071.000	1.900.000	23.267.000	1.733.000	2.000.000	
			3.296.000			
C	c1	c2	c3	c4		
	15.771.000	800.000	829.000	1.100.000		
B	b1	b2	b3	b4	b5	b6
	12.865.000	536.000	14.409.000	444.000	547.000	600.000
			1.008.000			
A	a1	a2	a3	a4		
	11.697.000	400.000	503.000	500.000		

Tabella B-bis – Tavola esemplificativa del trattamento economico complessivo delle posizioni economiche

D	d1	d2	d3	d4	d5	
	18.071.000	19.971.000	23.267.000	25.000.000		
			23.267.000			
C	c1	c2	c3	c4		
	15.771.000	16.571.000	17.400.000	18.500.000		
B	b1	b2	b3	b4	b5	b6
	12.865.000	13.401.000	14.409.000	14.853.000	15.400.000	16.000.000
			14.409.000			
A	a1	a2	a3	a4		
	11.697.000	12.097.000	12.600.000	13.100.000		

Tabella C – Corrispondenze per il primo inserimento nella nuova classificazione

PRECEDENTE QUALIFICA E LIVELLO DIFFERENZIATO	TRATTAMENTO TABELLARE E LED ED EVENTUALE INDENNITÀ	TRATTAMENTO ECONOMICO DI PRIMO INQUADRAMENTO	POSIZIONE ECONOMICA DI PRIMO INQUADRAMENTO	NUOVA CATEGORIA
1	9.386.000	11.697.000	A.1	A
1 led	9.770.000	11.697.000	A.1	A
2	10.502.000	11.697.000	A.1	A
2 led	10.958.000	11.697.000	A.1	A
3	11.697.000	11.697.000	A.1	A
3 led	12.097.000	12.097.000	A.2	A
4	12.865.000	12.865.000	B.1	B
4 led	13.401.000	13.401.000	B.2	B

5	14.409.000	14.409.000	B.3	B
5 led	14.853.000	14.853.000	B.4	B
5 + int. tab.	15. 639.000	15.771.000	C.1	C
6	15.771.000	15.771.000	C.1	C
6 led	16.571.000	16.571.000	C.2	C
7	18.071.000	18.071.000	D.1	D
7 led	19.971.000	19.971.000	D.2	D
8	23.267.000	23.267.000	D.3	D

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto della necessità di pervenire, in sede di rinnovo del CCNL 1998-2001, anche a seguito dei processi di riforma legislativa in corso, al superamento delle tipologie degli enti di cui all'art. 2 del DPR 347/83.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Negli enti privi di posizioni dirigenziali di cui all'art. 11, la valutazione dei risultati di cui agli artt. 6 e 9 è effettuata dal soggetto appositamente individuato nel regolamento degli uffici e dei servizi in conformità alle disposizioni della L. 127/97.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano nel ritenere che gli enti locali che non abbiano potuto dare applicazione alle disposizioni di cui all'art. 33, comma 5, del DPR 333/1990 e all'art. 5, comma 21, del DPR 268/1987, a seguito di rilievi formulati da organismi di controllo, possono ancora avvalersi della facoltà ivi prevista.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti ritengono che l'istituto del Livello Economico Differenziato trovi applicazione fino all'entrata in vigore del presente CCNL e quindi anche relativamente alle selezioni riferite al 31.12.1998.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti dichiarano che ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 7 del presente contratto, per personale dell'area di vigilanza si intende il personale che svolge attività di prevenzione, controllo e repressione in materia di polizia locale, urbana, ittica, floro-faunistica, venatoria, rurale e silvo pastorale e di ambiente, le funzioni demandate dalla legge n. 65/1986, da leggi e regolamenti regionali nonché le attività di custodia nelle carceri mandamentali ed al quale sia stata corrisposta la specifica integrazione tabellare di cui all'art. 37, comma 1, lett.a) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 8 del CCNL del 16.7.1996.

1.5 1 aprile 1999 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie locali personale non dirigente – parte normativa 1998-2001 e parte economica 1998-1999

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dagli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali di cui all'accordo quadro del 2 giugno 1998, dal Comune di Campione d'Italia, dalle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che svolgono prevalente attività assistenziale individuate dalle Regioni nonché ai dipendenti degli enti locali in servizio presso le case da gioco.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, sono riportati come D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 2

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 – 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

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

caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23.7.1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A.R.A.N. stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 51 e 52, commi 1, 2, 3 e 4, del D. Lgs. 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 dal citato accordo del 23.7.1993.

TITOLO II

Relazioni sindacali

CAPO I

Art. 3

Obiettivi e strumenti

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

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

- a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
- b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c) contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina degli artt. 5 e 6; interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL del 6.7.1995;
- d) concertazione ed informazione.

Art. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

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

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

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla

utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

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

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

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

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo⁷⁹

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

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con

⁷⁹⁾ Articolo così sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

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

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

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

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale⁸⁰

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

2. I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;

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

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

- a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
- b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.

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

Art. 7

Informazione

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

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

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

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

Art. 8

Concertazione⁸¹

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione

80) Articolo così sostituito dall'art. 5 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

81) Articolo così sostituito dall'art. 6 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

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

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
- c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) andamento dei processi occupazionali;
- e) criteri generali per la mobilità interna.

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

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

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

CAPO II

I soggetti sindacali

Art. 9

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
 - b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).
2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art. 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1, del medesimo accordo.

Art. 10

Composizione delle delegazioni

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

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

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

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

CAPO III

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 11

Clausole di raffreddamento

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

PARTE SECONDA

TITOLO III

Trattamento economico

Art. 12

Incrementi tabellari

1. Gli stipendi tabellari derivanti dalla applicazione dell'art. 1 del CCNL del 16.7.1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL del 31.3.1999, sono rideterminati secondo le indicazioni delle alleghe tabelle B e C e con le decorrenze ivi previste.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 13

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui all'art. 12 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti della indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL del 6.7.1995, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 12 hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti sugli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

3. Al personale della ex ottava qualifica che ne abbia già beneficiato, è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del DPR n. 268/1997.

Art. 14

Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5. È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

Art. 15

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

- a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;
- b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;
- c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;
- d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla appli-

cazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative⁸²:

- a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;
- f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
- g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;
- h) dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
- i) da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;
- j) un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;
- k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

- l) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.
 - m) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.
 - n) per le Camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31.12.1997, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL del 6.7.1995.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
3. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
4. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Art. 16

Norme programmatiche

1. A decorrere dall'1 giugno 1999, le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio.

82) Lettera così sostituita dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in un'apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 30 aprile 1999; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione⁸³.

2. Salvo diversa disciplina eventualmente definita tra le parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi dell'art. 14, comma 2, ultimo periodo del CCNL del 31.3.1999, a decorrere dall'1.1.2001, il costo medio ponderato del personale collocato in ciascun percorso economico di sviluppo non può superare il valore medio del percorso dello stesso.²

Art. 17

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

- a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;
- b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, in sede di contrattazione integrativa decentrata; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
- c) costituire il fondo per corrispondere la retribu-

zione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999, con esclusione dei Comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 dello stesso CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. 15, gli enti preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art. 8 del ripetuto CCNL del 31.3.1999 e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso. Per gli enti destinatari delle disposizioni richiamate nell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999, resta fermo quanto previsto da tale articolo anche per quanto riguarda il finanziamento degli oneri.

- d) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;
- e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
- f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera⁸⁴.
- g) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).
- h) incentivare, limitatamente alle Camere di commercio, il personale coinvolto nella realizzazione di specifici progetti finalizzati coerenti con il programma pluriennale di attività, utilizzando le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. n), destinate in via esclusiva a tali finalità.
- i) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qua-

83) Termine differito al 15 novembre 2000 dall'art. 48, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000. La norma attuativa della disposizione (art. 5 del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001) è stata poi disapplicata per effetto della Dichiarazione congiunta n. 17 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004. 2 Comma disapplicato dall'art. 34, comma 5, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

84) Lettera prima modificata dall'art. 36, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004 e poi così sostituita dall'art. 7 comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

lifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi⁸⁵.

3. Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita ai sensi dell'art. 10 del medesimo CCNL del 31.3.1999.

4. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione ivi comprese quelle conseguite ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNL del 31.3.1999.

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Gli istituti previsti dalla lettera d) del comma 2, per le parti non modificate e fino all'attuazione della disciplina dell'art. 24, comma 2, lettera c) del presente CCNL, restano disciplinati dalle disposizioni in vigore; l'utilizzo delle risorse dei fondi previsti dal comma 2, lettere b) e c) avviene sulla base del modulo di relazioni sindacali di cui all'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 31.3.1999.

7. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dall'art. 44 della legge n. 449/97 e dall'art. 34 del D.Lgs. n. 29/93 nonché quelli correlati al trasferimento e deleghe di funzioni al sistema delle autonomie locali, gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio e, per le Regioni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse correlate alla disciplina dell'art. 22, comma 2, del DPR 333/90.

Art. 18

Collegamento tra produttività ed incentivi⁸⁶

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

5. Per le Camere di Commercio le eventuali risorse rese disponibili dagli enti secondo la disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. n), del CCNL dell'1.4.1999, devono essere destinate al finanziamento della componente variabile collegata al risultato e alla valutazione della prestazione. Le ulteriori risorse derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sono rese disponibili, previa contrattazione decentrata integrativa, per la incentivazione delle prestazioni e dei risultati del personale, previa analisi economico finanziaria delle iniziative di ampliamento o di miglioramento dei servizi che valuti l'incidenza degli oneri del personale connessi a tali iniziative.

Art. 19

Finanziamento degli oneri di prima attuazione

1. Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art. 12, comma 4, del CCNL del 31.3.1999, si fa fronte mediante utilizzo parziale delle risorse dei singoli enti indicate nell'art. 2, comma 2 del CCNL del 16.7.1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1998 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.

2. Agli oneri derivanti dal pagamento delle prime tre mensilità degli incrementi tabellari previsti

85) Lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

86) Articolo così sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

dall'art. 12, comma 1, del presente contratto, con decorrenza dall'1.7.1999, si fa fronte con le risorse finanziarie che i bilanci dei singoli enti hanno già destinato alle spese per il trattamento economico del personale per l'anno 1999, secondo la programmazione triennale dei fabbisogni, e senza necessità di ulteriori integrazioni.

Art. 20

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

1. La disciplina dell'art. 18 della legge 109/1994 e dell'art. 69, comma 2, del DPR 268/1987, trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999.
2. Nelle IPAB che risultino privi di posizioni di categoria D, la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 si applica ai dipendenti classificati nella categoria C. In tal caso il valore economico della retribuzione di posizione può variare da un minimo di 6.000.000 ad un massimo di 15.000.000 e comunque nei limiti delle risorse del fondo previsto dall'art. 17, comma 2 lett. c).
3. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, continua a trovare applicazione, dalla data di conferimento dell'incarico, nei confronti del personale dell'area di vigilanza incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt. 8-11 del CCNL del 31.3.1999⁸⁷.

Art. 21

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. 12; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.
2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art. 15 desti-

nate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art. 17.

3. La disciplina dei commi 1 e 2 trova applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle dotazioni organiche delle Autorità di bacino di rilievo nazionale ai sensi delle disposizioni vigenti, anche con riferimento alla indennità, comunque denominata, prevista dall'art. 16, comma 3 della legge 253/1990 ed in godimento all'atto dell'inquadramento.

TITOLO IV

Art. 22

Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D.Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.
3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 23

Sviluppo delle attività formative

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favo-

87) Comma aggiunto dall'art. 35 comma 1 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

rire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

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

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

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

TITOLO V

Norme finali e transitorie

Art. 24

Norma di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed entro il 30 aprile 1999, la regolamentazione delle procedure di conciliazione in sede sindacale nonché quelle di arbitrato relative alle controversie individuali di lavoro.

2. Le parti si impegnano altresì a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed entro il 30 aprile 1999, la regolamentazione dei seguenti istituti:

- a) forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 36, comma 7 del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 4 della legge 191/98, in coerenza con i principi desumibili dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente nel lavoro privato.
- b) il trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- l'integrale rispetto di quanto disposto dal D. Lgs 124/1993, dalla L. 335/95, dalla l. 449/97 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1.1.1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;
 - la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;
 - modalità di finanziamento della previdenza complementare;
- c) turni, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità ed altri istituti aventi riflesso sul trattamento economico accessorio, ivi compreso quello del personale educativo degli asili nido;
 - d) nell'assoluto rispetto della quantità dei servizi erogati e senza aggravii di costo, l'orario:
 - del personale docente delle scuole materne; del personale docente, di sostegno e per attività integrative delle scuole di ogni ordine e grado;
 - del personale educativo degli asili nido;
 - dei docenti della formazione professionale dipendenti dagli enti del comparto;
 - e) le problematiche del personale dell'area di vigilanza addetto a compiti di responsabilità di servizio e di coordinamento e controllo collocato nella ex VI qualifica funzionale anteriormente alla vigenza del DPR 268/87 ovvero anche successivamente, a seguito di procedure concorsuali per il conferimento delle specifiche funzioni gerarchiche, fermo restando quanto previsto nell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31.3.1999;
 - f) il completamento della disciplina delle mansioni superiori prevista dall'art. 56 del D. Lgs. n. 29/93, per la parte demandata alla contrattazione;
 - g) il trattamento economico del personale in distacco sindacale.
3. Le parti si impegnano a ridefinire entro il 30.4.1999 la regolamentazione di tutti gli altri istituti attinenti agli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro per i quali si applica, in via transitoria, l'art. 26.

Art. 25

Monitoraggio e verifiche

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni

ni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'ente è tenuto a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6.7.1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.

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

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

Art. 26

Disposizioni transitorie e particolari

1. In via transitoria e fino alla completa attuazione di quanto previsto nell'art. 24, la regolamentazione di cui all'art. 2, commi 2 e 3, del D. Lgs n. 29/93 degli istituti e delle materie non disciplinati dai contratti collettivi vigenti nel comparto, stipulati ai sensi dello stesso decreto legislativo, è quella contenuta nelle previgenti disposizioni di legge o degli accordi recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 93/1983.

2. Fino all'attuazione di quanto previsto dall'art. 24, resta confermata la disciplina delle indennità previste dal commi 1, lett. b), c), d) ed e), 2 e 3 dell'art. 37 nonché dagli artt. 44 e 46 del CCNL del 6.7.1995,

3. Il personale degli enti del comparto, assegnato alle segreterie della Conferenza Stato-Regioni, della Conferenza Stato-Città e Autonomie Locali e della Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 28.8.1997 n. 281, conserva la titolarità a fruire integralmente della disciplina sul trattamento economico fondamentale ed accessorio vigente per tutto il personale di pari categoria, ivi compresa quella definita in sede di contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico delle amministrazioni di appartenenza anche per le quote relative al lavoro straordinario ed al trattamento di missione.

4. Nella stipulazione dei contratti individuali gli enti non possono inserire clausole peggiorative delle disposizioni dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

Art. 27

Norma di collegamento alla legislazione regionale.

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

Art. 28

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL e del CCNL sulla revisione del sistema di classificazione del personale stipulato in data 31.3.1999 sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti con essi incompatibili in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e, in particolare, le seguenti disposizioni:

- artt. 22, comma 1, 33, escluso comma 5, 34, 35 e 36 del DPR 333/90; tabelle 1, 2 e 3 allegate al DPR 333/90;
- artt. 10, 21, escluso comma 4, 57, 58, 59, 62, comma 1, 69, comma 1, 71 e 73 del DPR 268/87;
- allegato A al DPR 347/83 ed al DPR 665/84;
- art. 10, 27 del DPR 347/83;
- art. dal 3 all'8 e dal 10 al 12 del CCNL del 6.7.1995;
- artt. 27 bis, dal 31 al 34, 38 del CCNL del 6.7.1995, come integrati e modificati dal CCNL del 16.7.1996;
- artt. 35 e 36 del CCNL del 6.7.1995, art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996, con effetto dalla data di stipulazione del contratto collettivo integrativo;
- artt. 2, 3, 4 e 5 del CCNL del 16.7.1996; la disciplina del co. 3 dell'art. 4 continua ad applicarsi al solo personale della ex terza e quarta qualifica funzionale;
- art. 16, comma 3, della legge 253/1990 dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21, del presente CCNL.

2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con i CCNL indicati nello stesso comma 1.

TABELLA A – AUMENTI MENSILI

CATEGORIE	POSIZIONI ECONOMICHE	DAL 01.11.1998	DAL 01.07.1999
<i>ex - VIII livello</i>	Categoria D	54.000	45.000
<i>ex - VII livello</i>	Categoria D	54.000	45.000
<i>ex - VI livello</i>	Categoria C	42.000	35.000
<i>ex - V livello</i>	Categoria B	40.000	33.000
<i>ex - IV livello</i>	Categoria B	40.000	33.000
<i>ex - I - II - III livello</i>	Categoria A	36.000	30.000

TABELLA B – CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE DAL 01.11.1998

CATEGORIA D	d1	d2	d3	d4	d5	
	18.719.000	1.900.000	23.915.000	1.733.000	2.000.000	
			3.296.000			
CATEGORIA C	c1	c2	c3	c4		
	16.275.000	800.000	829.000	1.100.000		
CATEGORIA B	b1	b2	b3	b4	b5	b6
	13.345.000	536.000	14.889.000	444.000	547.000	600.000
			1.008.000			
CATEGORIA A	a1	a2	a3	a4		
	12.129.000	400.000	503.000	500.000		

TABELLA C – CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE DAL 01.07.1999

CATEGORIA D	d1	d2	d3	d4	d5	
	19.259.000	1.900.000	24.455.000	1.733.000	2.000.000	
			3.296.000			
CATEGORIA C	c1	c2	c3	c4		
	16.695.000	800.000	829.000	1.100.000		
CATEGORIA B	b1	b2	b3	b4	b5	b6
	13.741.000	536.000	15.285.000	444.000	547.000	600.000
			1.008.000			
CATEGORIA A	a1	a2	a3	a4		
	12.489.000	400.000	503.000	500.000		

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, in sede di confronto per la definizione dell'intesa di cui all'art. 16 del presente CCNL, s'impegnano ad analizzare la situazione degli enti in condizione di deficit strutturale, anche in relazione ad eventuali modifiche legislative intervenute.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che nell'ambito delle iniziative per l'individuazione e collocazione dei profili professionali, in sede di attuazione della disciplina sul nuovo sistema di classificazione del personale, devono essere espressamente definiti e valorizzati quelli destinati allo svolgimento delle attività degli Enti nei riguardi dei cittadini.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti sottolineano la necessità che gli enti provvedano ad un sollecito adempimento del preciso obbligo previsto dagli artt. 20 del D.Lgs. 29/93 e 39, 40 e 41 del D.Lgs. 77/95 relativamente all'istituzione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione. Le parti sottolineano, altresì, che il perdurante inadempimento potrebbe anche essere considerata come fonte di responsabilità per la ritardata applicazione ai dipendenti dei benefici economici connessi a tale ritardo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sull'opportunità che gli enti assumano tutte le iniziative organizzative necessarie per dare effettiva applicazione alla disciplina sull'EURO (moneta unica europea) con riferimento all'erogazione del trattamento economico del personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti, in sede di confronto per la stipulazione del CCNL da sottoscrivere entro il 31.03.1999, si impegnano ad individuare una forma sperimentale di previdenza sanitaria integrativa a partire dalle Camere di Commercio, tenendo conto della normativa vigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 (per la lotta al lavoro dei bambini)

Secondo i dati dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre 250 milioni di bambini nel mondo sono costretti a lavorare. Il lavoro minorile cresce soprattutto nelle zone dove aumenta la disoccupazione degli adulti, con gravi conseguenze sul loro sviluppo psicofisico, sulla loro salute e sicurezza.

Al fine di concorrere all'impegno delle istituzioni internazionali e del Governo italiano, che ha sottoscritto con le parti sociali italiane il 16 aprile 1998 la Carta di impegni contro lo sfruttamento del lavoro minorile, le parti firmatarie si impegnano a dare il loro contributo per combattere tale fenomeno e a richiedere alle imprese fornitrici degli enti del comparto che i prodotti siano fabbricati nel rispetto delle Convenzioni fondamentali dell'OIL ed in particolare della Convenzione 1138 sull'età minima, inserendo apposite clausole nei propri capitoli.

Le parti riconfermano il principio dell'assoluto rispetto delle singole normative nazionali contro il fenomeno dello sfruttamento dei minori.

1.6 14 settembre 2000 – Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali successivo a quello del 1 aprile 1999

A seguito del parere favorevole espresso, in data 28.7.2000, dal Comitato di Settore del comparto Regioni-Autonomie Locali sul testo dell'accordo relativo al CCNL per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello dell'1.4.1999 nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 11 settembre 2000, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **14 settembre 2000**, alle ore 17,30, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	confederazioni sindacali
CGIL-fp/Enti Locali (firma)	CGIL (firma)
CISL/FPS (firma)	CISL (firma)
UIL/EE.LL (firma)	UIL (firma)
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO	
(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Un- siau, Confill Enti Locali- Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil- Fadel) (firma)	CONFSAL (firma)
DICCAP – DIPARTI- MENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO-POLIZIA MUNICIPALE	
(Fenal, Snalcc, Sulpm) (firma)	CISAL (firma)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

TITOLO I

Flessibilità del rapporto di lavoro

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentaltà, offrono agli enti ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali.

Art. 1

Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
2. Gli enti, previa informazione ed eventuale incontro con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.04.1999, possono definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23.3.2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni dell'art. 4 del CCNL quadro del 23.3.2000.
4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.

5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio; in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale la durata dei due periodi si riduce del 50%. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici, sulla base delle intese raggiunte in sede di contrattazione integrativa decentrata.

8. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL

9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

10. La contrattazione decentrata integrativa definisce l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

11. È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

12. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.

13. È istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti, del Comitato di Settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto e gli eventuali problemi.

Art. 2

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Gli enti possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal D.Lgs. n. 29/1993.

2. In particolare, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge n. 196/1997, i contratti di fornitura sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a) per consentire la temporanea utilizzazione di professionalità non previste nell'ordinamento dell'amministrazione, anche al fine di sperimentarne la necessità;
- b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazioni, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
- c) per punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con il personale in servizio;
- d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione e aggiornamento di sistemi infor-

mativi ovvero di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte di servizi, che non possono essere soddisfatti ricorrendo unicamente al personale in servizio;

e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico e per creare le relative competenze nel campo della prevenzione, della sicurezza, dell'ambiente di lavoro e dei servizi alla persona con standards predefiniti.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili della categoria A, per quelli dell'area di vigilanza e per quelli del personale educativo e docente degli asili nido e delle scuole materne, elementari, medie e superiori. Sono, altresì, escluse le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

5. Si rinvia alle disposizioni della L. n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, per gli aspetti non previsti dal presente articolo.

6. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

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

8. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. n. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

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

10. Gli enti provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate

ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

11. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine gli enti forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL e all'ARAN tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto agli enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 3

Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

- per l'acquisizione di professionalità elevate;
- per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.

6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate

elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella categoria A.

7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1, B3, C1, D1 e D3).

8. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per il l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Gli oneri della formazione di cui al presente comma non gravano sulle risorse di cui all'art. 23, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

9. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 non sono retribuite.

10. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

12. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:

- la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo

è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);

- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

14. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- malattia;
- gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum;
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro.

15. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

16. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

17. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 14.

18. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

19. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

Art. 4

Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

- a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

2-bis I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione¹.

3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCNL.

Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.

4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss.

5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. Nel caso di cui al comma 4 continua a trovare applicazione l'art. 1, comma 59, della L. 662/96, l'art. 39, comma 27 della L.n. 449/1997 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art. 15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.

10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

1) Comma aggiunto dall'art. 11 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

Art. 5

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

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e

resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

Art. 6

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

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d)² maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)³, incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15%⁴.

6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui ai precedenti commi 4 e 5 è elevata al 50%⁵.

7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene

2) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

3) V. nota precedente.

4) Comma così sostituito dall'art. 15, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

5) Comma così sostituito dall'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.

8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. n. 1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

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

10. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.

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

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

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 61/2000.

Art. 7

Contratto a termine

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n. 1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificati dall'art. 3 della legge n. 53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
 - c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
 - d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
 - e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
 - f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
 - g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.
2. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.
3. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36 bis del D.Lgs. n. 29/1993, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

4. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

6. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

7. In tutti i casi in cui il CCNL del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14-bis del CCNL del ai 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

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

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando – in quanto compatibili – i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del CCNL del 6.7.1995;
 - c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;
 - d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
 - e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.
11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:
- a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
 - b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
12. La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art. 2, comma 2, della legge n. 230/1962, come modificato ed integrato dall'art. 12 della legge n. 196/1997.
13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
14. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adegua-

tamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art. 23, comma 4, della legge n. 56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

Art. 8

Mansioni superiori

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n. 29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi:

- nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999;
- nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

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

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

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

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

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

TITOLO II

Cause di sospensione del rapporto

Art. 9

Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente di appartenenza.

Art. 10

Assenze per malattia

1. (Omissis)⁶

2. (Omissis)⁷

Art. 10-bis

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. (Omissis)⁸

6) Introduce il comma 7-bis, all'art. 21 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

7) Sostituisce il comma 4, all'art. 21 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

8) Introduce il comma 4, all'art. 22 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

Art. 11

Aspettativa per motivi personali

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

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

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

Art. 12

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

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

Art. 13

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

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

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

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

Art. 14

Cumulo di aspettative

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

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

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

Art. 15

Diritto allo studio

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

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

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

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

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

Art. 16

Congedi per la formazione

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

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

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

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

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

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore,

qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 22 del CCNL del 6.7.1995.

Art. 17

Congedi dei genitori

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

2. Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n. 903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000.

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

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

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

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4, della legge n. 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta

giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

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

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

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

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

Art. 18

Congedi per eventi e cause particolari

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

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

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

TITOLO III

Disposizioni particolari

Art. 19

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D.Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.

3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:

- svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;

- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

Art. 20

Periodo di prova

1. (Omissis)⁹

Art. 21

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

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

sione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

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

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

Art. 22

Turnazioni

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

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

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

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il

9) Sostituisce il comma 9, dell'art. 14-bis del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995, come introdotto dall'art. 3 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 13 maggio 1996.

periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

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

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

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

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

Art. 23 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L. 20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

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

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

comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 o dell'art. 38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4¹¹.

Art. 24 Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)¹², con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo¹³.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

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

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

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

Art. 25 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.lgs. n. 29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare

10) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

11) Comma aggiunto dall'art. 11 del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

12) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

13) Comma così sostituito dall'art. 14 comma 1 del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto aventi sede in ambito provinciale o anche interprovinciale l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 29/1993, aventi sempre sede in ambito regionale, al fine di verificare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

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

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

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

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

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

Art. 26

Ricostituzione del rapporto di lavoro

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

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

2-bis. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile¹⁴.

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

Art. 27

Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.

Art. 28

Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 43, comma 1.

¹⁴⁾ Comma aggiunto dall'art. 17 del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

TITOLO IV
Personale dell'area di vigilanza

Art. 29

Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità

1. In attuazione dell'art. 24, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, e in sede di prima applicazione dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, le parti convengono di assumere le iniziative necessarie per realizzare il passaggio alla categoria D, posizione economica D1, del personale dell'area di vigilanza dell'ex 6° q.f., nelle seguenti ipotesi:

- a) personale al quale, con atti formali da parte dell'amministrazione d'appartenenza, siano state attribuite funzioni di responsabile del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza;
- b) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di operatori di pari qualifica o di quella inferiore, già collocato, a seguito di procedure concorsuali, nella ex sesta qualifica funzionale su posti istituiti che prevedessero l'esercizio di tali funzioni anteriormente all'entrata in vigore del D.P.R. n. 268/1987;
- c) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di quella inferiore, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale, a seguito di procedure concorsuali, su posti, istituiti, successivamente al DPR. n. 268/87 che prevedessero formalmente l'esercizio delle predette funzioni, non in applicazione dell'art. 21, comma 6, DPR. n. 268/1987 stesso, i cui titolari sono esclusi dall'applicazione delle disposizioni del presente articolo.

2. La disciplina di cui al comma 1 trova applicazione solo negli enti la cui dotazione organica complessiva già preveda anche in altre aree, diverse da quella di vigilanza, posti inquadrati in categoria D.

3. In applicazione del disposto del comma 1, lettere a) e b), nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti istituiscono in dotazione organica i corrispondenti posti di categoria D, provvedendo alla copertura finanziaria, anche ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

4. In applicazione del disposto del comma 1, lett. c), nel rispetto delle previsioni della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti prevedono in dotazione organica il numero di posti di specialisti di vigilanza, di categoria D, necessari, una volta effettuata la preventiva verifica circa lo svolgimento d'effettive funzioni di coordinamento e controllo di altri operatori di pari qualifica o di quella inferiore, il cui numero sarà da definirsi in sede di concertazione, sulla base della realtà organizzativa di ciascun Ente, in conseguenza della

verifica effettuata. La copertura finanziaria relativa potrà avvenire anche ai sensi dell'art. 15, comma 5, CCNL dell'1.4.1999.

5. Il passaggio alla categoria D del personale individuato ai sensi del comma 1, lett. a) e b) avviene, previa verifica selettiva dei requisiti richiesti, di cui ai punti a) e b) entro il termine di due mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

6. Il passaggio alla categoria D del personale individuato ai sensi del comma 1, lett. c), avviene sulla base di selezioni mediante valutazioni di titoli culturali, professionali e di servizio; gli enti individuano i criteri per lo svolgimento delle procedure selettive, attivando le procedure di concertazione previste dall'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999.

7. A seguito del passaggio nella categoria D, al personale di cui al comma 1, lett. a) viene conseguentemente attribuito il profilo specifico, già previsto o da istituire, di "responsabile dei servizi di polizia municipale e locale", con contenuti coerenti con la declaratoria della stessa categoria D. Al personale di cui alle lett. b) e c) viene conseguentemente attribuito indicativamente il profilo di "specialista di vigilanza", con contenuti e mansioni, assorbenti anche le funzioni di base dell'area di vigilanza, indicate nel mansionario allegato sub A al presente contratto, continuando cioè a svolgere anche le funzioni attualmente assegnate.

8. Negli enti la cui dotazione organica complessiva non preveda posti di categoria D, al fine di valorizzare le posizioni di cui al comma 1, ove non sia stata istituita una posizione organizzativa in base alla disciplina prevista dall'art. 11 del CCNL del 31.3.1999, la contrattazione integrativa decentrata remunera le relative responsabilità utilizzando le risorse con un compenso, riassorbibile a seguito di eventuali passaggi di categoria, non superiore alla differenza tra il trattamento economico di categoria in godimento, comprensivo della eventuale posizione economica fruita all'interno della progressione economica orizzontale, ed il trattamento tabellare iniziale della categoria superiore, provvedendo alla copertura dei relativi oneri con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, anche attivando le iniziative correlate alla disciplina del comma 5 dello stesso articolo. Tale trattamento cessa di essere corrisposto a seguito dell'inquadramento del personale di categoria D e le relative risorse rientrano nella disponibilità di cui all'art. 15 CCNL dell'1.4.1999.

9. La disciplina del presente articolo ha carattere di specialità e di eccezionalità, ivi compreso il nuovo profilo professionale, e può essere applicata soltanto nei limiti e con riferimento al personale indicato nel comma 1.

SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA MUNICIPALE E LOCALE
(profilo professionale indicativo)

Possiede buone conoscenze plurispecialistiche ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento, svolge attività con contenuto tecnico, gestionale, con responsabilità di risultati relativi a diversi processi produttivi/amministrativi, attività che possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed ampiezza delle soluzioni possibili, comportanti relazioni organizzative interne di natura negoziale, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella d'appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e relazioni con gli utenti di natura diretta, e negoziale.

Coordina dipendenti della categoria inferiore nella programmazione gestionale delle attività, curando la disciplina e l'impiego tecnico/operativo del personale e fornendo istruzioni nelle aree operative di competenza, s'occupa dell'istruttoria formale delle pratiche e provvedimenti specifici di un certo livello di complessità, elabora dati e programmi nelle materie di competenza. Svolge inoltre attività di vigilanza nei settori di competenza della Polizia Municipale e locale, utilizzando anche strumenti complessi e segnalando ai competenti uffici eventuali situazioni rilevanti, può compiere tutti gli atti previsti dalle funzioni ricoperte ed anche quelle di base dell'area di vigilanza; conduce tutti i mezzi in dotazione, come gli altri appartenenti alla Polizia Municipale e locale.

TITOLO V
Personale delle scuole

Art. 30

Personale docente delle scuole materne

1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante-bambini) è di trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2 sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio,

possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, per periodi predefiniti, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, previo espletamento della procedura di concertazione di cui all'art. 8 del CCNL dell'1.4.1999. Tale soluzione è praticabile solo a condizione che:

- a) sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 3;
- b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

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

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

- a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
- b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

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

integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 15 del citato CCNL.

8. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000. Al personale insegnante delle scuole materne è conservata l'indennità professionale annua lorda di L. 900.000, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 nonché quella di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, salvo quanto previsto dal comma 5.

9. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, ivi compreso il numero dei bambini per ciascuna sezione che, di norma, è di 25 ed il numero degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.

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

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

Art. 31

Personale educativo degli asili nido

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

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

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

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

- a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
- b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

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

6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.

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

8. Ciascun ente, previa informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL dell'1.4.99, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.

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

Art. 32

Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali

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

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

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

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

- a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
- b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

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

6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.

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

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

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

Art. 32-bis

Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali

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

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

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

4. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000.

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

Art. 33

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

1. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale docente ed educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di

handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale prestano servizio, dal restante personale educativo e docente.

Art. 34

Personale docente dei centri di formazione professionale

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

2. Al fine di favorire processi di innovazione organizzativa dei centri di formazione professionale e di riqualificazione e riconversione delle attività formative realizzati nei suddetti centri, anche alla luce delle previsioni del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, al personale di cui al comma 1 è corrisposta una indennità professionale il cui importo è stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa in proporzione all'entità dell'attività didattica, entro il tetto massimo di L. 900.000 annue lorde.

TITOLO VI

Trattamento economico

Art. 35

Retribuzione di posizione per l'area della vigilanza

1. (Omissis)¹⁵

Art. 36

Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L. 3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 37

Indennità di rischio

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di L. 40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999¹⁶.

3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.

Art. 38

Lavoro straordinario

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

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

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

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)¹⁷ incrementata del rateo della 13^o mensilità.

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

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei

15) Introduce il comma 3, all'art. 20 del C.C.N.L. stipulato il 1^o aprile 1999.

16) A decorrere dal 31 dicembre 2003, l'importo dell'indennità in oggetto è stato aggiornato, per effetto dell'art. 41, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004, in € 30 mensili lorde.

17) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

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

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

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

8. La disciplina del presente articolo e del successivo art. 39 integrano quella dell'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 38 BIS Banca delle ore

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

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

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

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

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

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

Art. 39 Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

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

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

3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art. 24, comma 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative¹⁸.

Art. 40 Bilinguismo

1. Al personale in servizio negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta o negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo aventi sede in altre regioni a statuto speciale è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale che sia tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche, in attuazione della legge 15 dicembre 1999, n. 482. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999¹⁹.

18) Comma aggiunto dall'art. 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

19) Comma aggiunto dall'art. 12 del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

Art. 41

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
 - L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - L. 1650 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
- b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
 - 1 classe – cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia
 - classe economica per i viaggi in aereo;
- c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;
- d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata.

Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea.

In tal caso si applica l'art. 43, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio

e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 43.100 per il primo pasto e di complessive L. 85.700 per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

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

7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di L. 40.000 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.

10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per

gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;
- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato²⁰.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Art. 42

Trattamento di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 41, comma 12 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.

2. Al dipendente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 41, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
- una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento. 4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Art. 43

Copertura assicurativa

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

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

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

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

7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 44

Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)²¹.

20) Alinea aggiunto dall'art. 16-bis del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

21) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

Art. 45

Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
5. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 46

Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo precedente.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

Art. 47

**Trattamento economico dei dipendenti
in distacco sindacale**

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la

retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)²², "ivi comprese le quote di tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33"²³.

2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica. In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale²⁴.

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

TITOLO VII

Norme Finali

Art. 48

**Requisiti per l'integrazione delle risorse
destinate alla contrattazione decentrata
integrativa**

1. Il termine di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, è spostato al 15.11.2000.
2. Limitatamente all'anno 2000, gli enti che, in sede di contrattazione decentrata integrativa, abbiano già espressamente destinato risorse per le finalità di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, possono utilizzare le risorse medesime qualora non si raggiunga l'accordo di cui al comma 1 entro il predetto termine.
3. Limitatamente all'anno 2000, in difetto di stipulazione dell'accordo di cui al comma 1 nel termine ivi previsto, gli enti, diversi da quelli di cui al precedente comma e che si trovino nelle condizioni previste nell'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, possono destinare alle finalità, di cui al medesimo art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, risorse aggiuntive nel limite massimo del 2% del monte salari riferito al 1999, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico degli enti, alle stesse condizioni di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999.

22) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

23) Parole aggiunte dall'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

24) Periodo aggiunto dall'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

Art. 49

Trattamento di fine rapporto di lavoro

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
 - a) trattamento economico iniziale;
 - b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
 - c) indennità integrativa speciale;
 - d) tredicesima mensilità;
 - e) retribuzione individuale di anzianità;
 - f) retribuzione di posizione;
 - g) indennità di direzione di L. 1.500.000 di cui all'art. 17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;
 - h) indennità di vigilanza di L. 1.570.000 e di L. 930.000 di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995;
 - i) indennità del personale educativo degli asili nido di L. 900.000 annue lorde di cui all'art. 37, comma 1, lett. c, del CCNL del 6.7.1995; indennità del personale insegnante delle scuole materne, delle scuole elementari e delle scuole secondarie di L. 900.000 annue lorde, di cui all'art. 37, co.1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995; indennità del personale docente di cui all'art. 32-bis del presente CCNL;
 - j) indennità di L. 900.000 annue lorde per il personale docente dei centri di formazione professionale;
 - k) indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di L. 125.000;
 - l) assegni *ad personam* non riassorbibili.

Art. 50

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.
2. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale che abbia conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato o, eventualmente, dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni, e il trattamento economico da prendere a base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio²⁵.

Art. 51

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29/1993, cessano di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.
2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente CCNL.

Art. 52

Nozione di retribuzione²⁶

- [1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie locali è definita come segue:
 - a) Retribuzione mensile che è costituito dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, b1, c1, d1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3);
 - b) Retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria nonché dall'indennità integrativa speciale, i cui valori sono i riportati nella tabella A allegata al presente CCNL;
 - c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
 - d) Retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13° mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.

25) Comma aggiunto dall'art. 42 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

26) Norma disapplicata a far data dal 31.12.2006, per effetto di quanto disposto dal comma 6, dell'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006. A decorrere da tale data, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita, dunque, dal medesimo art. 10 del C.C.N.L. citato.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999 si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.

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

Art. 53

Struttura della busta paga

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/96.

Art. 54

Messi notificatori

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 55

Attività sociali, culturali e ricreative

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

Art. 56

Diritto di assemblea

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

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

Art. 57

Decorrenza degli effetti del contratto

1. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione, salvo diversa prescrizione contenuta nello stesso.

ALLEGATO A – Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie (valori in lire annui lordi per 12 mensilità, cui va aggiunta la 13° mensilità)

POSIZIONE DI ACCESSO	TABELLARI	VALORI I.I.S.
A1	12.489.000	12.090.354
B1	13.741.000	12.166.621
B3	15.285.000	12.273.723
C1	16.695.000	12.355.767
D1	19.259.000	12.500.626
D3	24.455.000	12.846.799

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che per il riconoscimento delle malattie derivanti da causa di servizio e per l'equo indennizzo continuano ad applicarsi le norme vigenti, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali ed assicurativi e quindi estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento al comma 5 dell'art. 29, le parti si danno reciprocamente atto che la verifica selettiva ivi prevista è finalizzata esclusivamente all'accertamento della sussistenza dei requisiti indicati nel comma 1 dell'art. 29, lett. a) e b).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano a verificare entro il 31.12.2000 le problematiche relative alle Camere di Commercio con particolare riferimento alle disposizioni contenute nel D.I. 12/7/1982 e successive modificazioni e nel D.I. 20/4/1995 n. 245. Le parti, inoltre, convengono che, per i dipendenti delle CCIA in servizio alla data di entrata in vigore del DPCM 20.12.1999, pubblicato sulla G.U. n. 111 del 15.5.2000, restano confermate le disposizioni di cui al D.I. 12.7.1982 e successive

modificazioni e del D.I. 20.4.1995 n. 245, relativamente agli istituti dell'indennità di anzianità e dei fondi di previdenza, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali e, quindi, estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si danno atto che per l'anno 2000 non ci sono limiti contrattuali nell'uso delle risorse per la progressione economica all'interno della categoria, ferma restando la impraticabilità di ulteriori progressioni nella categoria interessata, in caso di superamento dei vincoli di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 alla data del 1.1.2001, sino al riallineamento al valore medio di categoria.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento all'art. 4 del CCNL dell'1.4.1999, le parti ritengono che gli enti, nell'ambito della propria autonomia regolamentare possono disciplinare anche le modalità di accesso a posti di categoria B3 per il personale appartenente alla categoria A e a posti di categoria D3 per il personale della categoria C, purché in possesso dei requisiti previsti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti s'impegnano, relativamente alle turnazioni, a verificare la praticabilità del passaggio ad una forma di retribuzione stabilita in misura fissa giornaliera.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

In relazione a quanto previsto dall'art. 48 del presente CCNL, le parti, sulla base della specifica proposta, anche articolata per regioni, province, comuni e camere di commercio, che l'ARAN consegna alle organizzazioni sindacali entro il 20.9.2000, s'impegnano ad avviare e proseguire il relativo negoziato con continuità per arrivare alla stipulazione dell'accordo entro il 15.11.2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti, tenuto conto dei refusi presenti nell'art. 6, comma 6, del presente contratto, che potrebbero tradursi in un ostacolo alla corretta applicazione della disciplina ivi prevista, concordano che essa debba interpretarsi nel senso che in tutti i casi in cui le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolto siano eccedenti rispetto a quelle previste nel comma 2 dello stesso articolo 6, la percentuale di maggiorazione deve essere riferita sia al comma 5, già citato, che al comma 4.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 7, comma 12, del presente contratto le parti concordano nel ritenere che il riferimento, ivi contenuto, all'art. 2, comma 2, della legge n. 230/1962 deve considerarsi un refuso e, pertanto, che il riferimento corretto è all'art. 2 della citata legge n. 230/1962, senza alcuna specificazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti concordano nel ritenere che la dizione "trattamento fondamentale" contenuta nell'art. 9, comma 5, del presente contratto deve essere intesa come riferita alla nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)²⁷.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Al fine di consentire una corretta applicazione della disposizione dell'art. 16, comma 6, del presente contratto, le parti concordano nel ritenere che la frase "non risolubile durante la fase di preavviso di cui al comma 2" rappresenta un refuso e che pertanto non esplica alcuna efficacia nella disciplina dell'istituto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Al fine di evitare ogni possibile dubbio circa la effettiva portata applicativa dell'art. 24, comma 1, del presente contratto, le parti concordano nel ritenere che la disposizione ivi prevista deve essere interpretata correttamente nel senso che al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)²⁸.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 4, del presente contratto, le parti concordano nel ritenere che il trattamento economico ivi previsto trova applicazione non solo nell'ipotesi di astensione obbligatoria prevista dall'art. 4 della legge n. 1204/1971 ma anche in quella dell'art. 5 della stessa legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Le parti concordano nel ritenere che in tutti i testi contrattuali l'espressione "Monte salari annuo..."

27) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

28) V. nota precedente.

deve essere intesa al netto degli oneri riflessi a carico degli Enti. Pertanto, i conseguenti incrementi vanno erogati con l'integrazione degli oneri riflessi a carico dell'ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti concordano nel ritenere che la dizione "competenze fisse e periodiche" utilizzata nell'art. 6, comma 9, deve essere riferita alla nozione di retribuzione contenuta nell'art. 52, comma 2, lett. c)²⁹.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

Le parti concordano nel ritenere che la dizione "trattamento tabellare iniziale" utilizzata nell'art. 50 deve essere riferita alla nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. a)³⁰.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 17

Le parti concordano nel ritenere che, ai fini dell'applicazione dell'art. 42, comma 2, la nozione di mensilità ivi richiamata deve essere riferita alla nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)³¹.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 18

Le parti concordano di esaminare eventuali problematiche connesse alla previgente e speciale disciplina del personale delle case da gioco e del Comune di Campione d'Italia in sede di trattativa per il rinnovo del secondo biennio economico di parte economica 2000-2001. In tale sede sarà affrontata anche la tematica relativa al libretto sanitario.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 19

In relazione alle previsioni dell'art. 35, del presente contratto, le parti, al fine di evitare ogni possibile dubbio interpretativo, confermano che l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995, continua a trovare applicazione, con le modalità ivi previste, nei confronti del personale dell'area di vigilanza anche se non incaricato di una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 20

In relazione a quanto disposto dalla lett.a), comma 1, dell'art. 29 del presente CCNL, le parti precisano, con riferimento alla definizione di "responsabile del servizio complessivo dell'intera area di vigilanza", che la predetta disciplina contrattuale si possa applicare anche negli Enti dove attualmente non sia prevista un'autonoma area di vigilanza, in quanto questa pure avendo una propria struttura organizzativa, formata da più addetti, sia inserita all'interno di una struttura più ampia.

DICHIARAZIONE A VERBALE C.S.A.

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

Il C.S.A., prendendo atto della necessità di concludere la lunga ed estenuante trattativa riguardante le cosiddette "code contrattuali", che finora ha penalizzato duramente i lavoratori del Comparto e che da più di un anno attendono idonee soluzioni ai numerosi Istituti contrattuali in discussione, responsabilmente decide di sottoscrivere l'accordo. Nel contempo, comunque, non può non evidenziare la sua contrarietà ad accettare le proposte formulate soprattutto in merito al personale della vigilanza e delle scuole. Per il primo si manifesta piena insoddisfazione, in quanto la disposizione di cui all'art. 29 appare illegittima e lesiva degli interessi degli Istruttori Direttivi. Inoltre analoga disposizione non è stata prevista per altri profili professionali dell'area Tecnico-Amministrativa in possesso degli stessi requisiti richiesti per il personale di vigilanza.

Per il personale della Scuola si rileva che si è completamente ignorato quanto è già stabilito dalle vigenti norme legislative in tema di autonomia e di parità scolastica, anzi in modo incoerente ed arbitrario si sono volute ristabilire norme arretrate ed obsolete dei vecchi contratti, contro l'attuale importante tendenza di modernizzazione delle Istituzioni scolastiche al passo con l'Europa.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI.C.C.A.P.

Dipartimento Camere di Commercio – Autonomie Locali – Polizia Municipale

S.N.A.L.C.C.-Fe.N.A.L.-S.U.L.P.M.

Coordinamento Nazionale

Questa O.S. vista la nuova formulazione dell'art. 41 relativamente alle "code contrattuali", nel ribadire la necessità di una più chiara definizione in relazione all'applicabilità delle norme in esso contenute, lamenta il mancato riconoscimento della figura di Comandante/Responsabile del Servizio che in ogni caso, andrebbe ricondotta nella fascia apicale dell'Ente di appartenenza.

29) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

30) *Idem*.

31) *Idem*.

Lamenta altresì il mancato riconoscimento di quanti, sia pur inquadrati quali “Istruttori” a seguito dell’art. 21, comma 6, D.P.R. 268/87, non vedono riconosciuta la professionalità raggiunta a causa dell’esclusione prevista dal comma 1, lettera C dell’art. 41.

Per dette figure il Sindacato si riserva di attuare idonee procedure volte al riconoscimento dei diritti acquisiti. Infine non riconosce, quale equa collocazione quella insita nel comma 8, dell’art. 41 che non prende atto della giusta collocazione giuridica di quanti in esso previsti.

DICHIARAZIONE A VERBALE Di.C.C.A.P.

S.N.A.L.C.C. – Fe.N.A.L. – S.U.L.P.M.

Coordinamento Nazionale

Il DICCAP tenuto conto che nel presente contratto compare la firma della Confsal, confederazione non rappresentativa nel comparto regioni-enti locali ai sensi dell’art. 47 bis del d.lgs. 29/1993, evidenzia che è in corso una ulteriore azione per il riconoscimento della USAE quale soggetto confederale di riferimento di questo Dipartimento.

Per tale motivo il DICCAP disconosce le scelte della Confsal nella presente contrattazione essendo portatrice di interessi di una sua nuova federazione. Per-

tanto la sottoscrizione non costituisce acquiescenza dei profili di illegittimità della delegazione trattante di parte sindacale, oggetto di impugnativa da parte della scrivente organizzazione sindacale.

Roma li 14 settembre 2000

DICHIARAZIONE A VERBALE CONF.S.A.L.

Nel sottoscrivere l’accordo relativo alle code contrattuali per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, la CONF.S.A.L. ritiene che l’art. 30, relativo al personale docente delle scuole materne, non sia rispettoso delle norme sancite dalla Legge n. 62 del 10 marzo 2000 per la realizzazione della parità scolastica, né tiene conto della profonda trasformazione in atto in materia di istruzione nel paese con l’acquisizione dell’autonomia gestionale ed organizzativa della singola scuola.

In particolare la CONF.S.A.L., nell’evidenziare la mancata volontà di realizzare quanto già contenuto nel DPR 347 e nel contratto di lavoro, precedente al quadriennio 1998/2001, si riserva nello specifico ogni azione per l’effettiva omogeneizzazione del personale docente delle scuole materne comunali all’omologo profilo professionale delle scuole statali.

1.7 5 ottobre 2001 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 1/1/2000-31/12/2001

A seguito del parere favorevole espresso sull'ipotesi di contratto dal Comitato di Settore in data 14.6.2001, vista la certificazione non positiva dei costi espressa dalla Corte dei Conti in data 4.7.2001, visto il parere favorevole espresso in data 20.7.2001 dal Comitato di Settore sulla nota esplicativa dell'art. 5 dell'ipotesi di accordo, vista la certificazione non positiva espressa sull'ipotesi di accordo dalla Corte dei Conti in data 3.8.2001, visto l'invito formulato in data 27.9.2001 dal Comitato di Settore a procedere alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, anche sulla base delle indicazioni fornite dalla Conferenza Unificata in data 27.9.2001, **il giorno 5 ottobre 2001, alle ore 15.00**, ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN: nella persona del Presidente, Avv. Guido Fantoni

**ORGANIZZAZIONI
SINDACALI**

CGIL-fp/Enti Locali
(firma)

CISL/FPS (firma)

UIL/FPL (firma)

**COORDINAMENTO
SINDACALE
AUTONOMO**

(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal,
Cisas/Fisael, Confail-
Unsiu, Confill Enti
Locali-Cusal, Usppi-
Cuspel-Fasil-Fadel) (firma)

DICCAP

**-DIPARTIMENTO ENTI
LOCALI**

**CAMERE DI
COMMERCIO-POLIZIA
MUNICIPALE**

(Fenal, Snalcc, Sulpm)
(firma)

**CONFEDERAZIONI
SINDACALI**

CGIL (firma)

CISL (firma)

UIL (firma)

CONFESAL (firma)

CISAL (firma)

**TITOLO I
Parte economica**

**Art. 1
Stipendi tabellari**

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali in servizio alla data dell'1.1.2000 o assunto successivamente.

2. Il valore delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie stabilito nella tabella C del CCNL stipulato il 1° aprile 1999 è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 2, i valori economici annuali delle posizioni iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2001, secondo le indicazioni della allegata tabella B.

4. Sono confermati: l'indennità integrativa speciale, come definita nell'allegato A del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

**Art. 2
Effetti dei nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2000-2001, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL relativo al personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.

delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 1, comma 2, hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

Art. 3

Tredicesima mensilità³²

- [1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)³³ del CCNL del 14.9.2000, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per ogni giorno di servizio prestato nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero³⁴.
6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico].

Art. 4

Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999

1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.
3. La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.
4. (Omissis)³⁵
5. Fino alla attuazione della disciplina dell'art. 5, sono confermate le risorse aggiuntive che gli enti, entro la data di sottoscrizione della ipotesi di accordo relativa al presente rinnovo contrattuale, abbiano previsto nel bilancio dello stesso esercizio finanziario a conferma di quelle individuate nell'anno 2000 ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 14.9.2000.
6. È confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di L. 125.000 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

Art. 5

Disciplina attuativa dell'art. 16 del CCNL dell'1.4.1999³⁶

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, gli enti possono avvalersi della facoltà di integrare le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, con oneri a carico dei rispettivi bilanci e secondo la disciplina del presente articolo, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) abbiano stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 1998-2001;
 - b) abbiano istituito e attivato i servizi di controllo interno in conformità alle vigenti disposizioni;

32) Norma disapplicata a far data dal 31.12.2006, per effetto di quanto disposto dal comma 12, dell'art. 5 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

33) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

34) Comma così sostituito dall'art. 43, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

35) Sostituisce la lettera d) del comma 1, dell'art. 15 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

36) Articolo disapplicato dall'art. 32, comma 10, del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004.

- c) siano in possesso delle condizioni economico-finanziarie correlate agli specifici indicatori previsti dal comma 2 e di quelli eventuali previsti dal comma 5;
- d) abbiano conseguito, sulla base di espressa certificazione dei servizi di cui alla lett. b), il raggiungimento di una percentuale minima, definita in sede di contrattazione decentrata, degli obiettivi annuali stabiliti nel P.E.G. o in altro equivalente strumento di programmazione.

2. Gli indicatori economico-finanziari sono specificati:

- nella tabella 1: per le Autonomie locali (Comuni e Province);
- nella tabella 2: per le Regioni;
- nella tabella 3: per le Camere di Commercio
- nella tabella 4: per le Comunità Montane

Le Regioni, previa concertazione, determinano gli indicatori degli enti pubblici non economici da esse dipendenti nonché quelli delle IPAB, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 328/2000, in armonia con quelli previsti dalle tabelle richiamate dal presente comma, entro il termine di tre mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

3. Gli enti, per la applicazione della disciplina del presente articolo, calcolano i valori degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 2, con riferimento ai dati dei rispettivi conti consuntivi, formalmente approvati, relativi al biennio immediatamente precedente l'esercizio interessato.

4. I valori di cui al comma 3 devono essere calcolati:

- a) in termini statici: per i comuni e le province, sommando la media biennale degli indicatori A e B e sottraendo la media biennale degli indicatori C e D; per le Regioni come media dei valori degli indicatori specificati nella tabella B; per le Camere di Commercio come media del valore di equilibrio determinato con il procedimento di calcolo indicato nella tabella C; per le comunità montane sottraendo la media biennale degli indicatori B e C alla media biennale dell'indicatore A.
- b) in termini dinamici: come variazione percentuale, per tutti gli enti, dei valori medi dei singoli indicatori del medesimo biennio confrontati con i valori medi degli stessi indicatori del biennio ancora precedente

I valori relativi agli indicatori previsti dal presente comma sono certificati dal collegio dei revisori dei conti o, in assenza, dal servizio di controllo interno.

5. Gli enti in sede di contrattazione decentrata integrativa possono incrementare i parametri di cui al comma 2 con ulteriori indicatori idonei a consentire un adeguato apprezzamento dell'efficacia dell'attività istituzionale dell'ente.

6. Gli enti, nei limiti consentiti dalla effettiva capacità di bilancio, con particolare riferimento all'art. 89, comma 5, del T.u.e.l. n. 267/2000 per quelli destinatari di tali disposizioni, possono incrementare le risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 qualora risultino in possesso almeno dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e degli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, entrambi definiti in via preventiva in sede di contrattazione decentrata integrativa.

7. In sede di concertazione, annualmente gli enti verificano l'andamento delle condizioni di bilancio ai fini della più efficace applicazione della disciplina del presente articolo.

8. Negli enti che integrino le risorse ai sensi del comma 6 non trova applicazione, ai fini della progressione economica nella categoria, il principio del costo medio di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

9. La disciplina del presente articolo ha carattere sperimentale e sarà oggetto di verifica e di eventuale riesame entro il 30 giugno 2002.

NOTA ESPLICATIVA SULL'Art. 5

Ai fini di una corretta applicazione delle previsioni dell'art. 5, coerente con le finalità perseguite, le parti negoziali concordemente specificano che:

- gli enti determinano, in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 5, comma 6, i valori minimi degli indicatori economico-finanziari previsti dal comma 4, e gli eventuali indicatori di efficacia di cui al comma 5, per ogni esercizio finanziario;
- il biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori comprende anche l'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato integrativo di cui al punto 1;
- il valore minimo dell'indicatore statico di cui al comma 4, lett. a) non può essere, negli anni successivi, inferiore a quello definito l'anno precedente, fatti salvi eventi eccezionali comportanti modifiche organizzative aventi riflesso sulla tipologia di attività gestite ovvero interventi legislativi sulle entrate;
- il valore medio degli indicatori dinamici concordati tra le parti deve presentare un andamento migliorativo sulla base della serie storica del valore degli stessi;
- le eventuali risorse di cui al comma 6, aggiuntive a quelle dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 come integrato dal presente CCNL, sono rese disponibili nell'esercizio successivo al biennio di riferimento per il calcolo degli indicatori; la relativa autorizzazione di spesa è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura

nel rispetto dell'art. 48, comma 4, ultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001;

- la collocazione del personale nei singoli percorsi di progressione economica orizzontale, in assenza del vincolo rigido del costo medio per gli enti che applicano l'art. 5, deve tendere comunque ad una distribuzione del personale nelle diverse posizioni di sviluppo economico previste dal sistema di classificazione nel rispetto delle compatibilità economiche stabilite negli artt. 15 e 17 dell'1.4.1999.

Art. 6

Indennità per il personale educativo e docente scolastico

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

Art. 7

Disposizione per il personale della scuola

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

Art. 8

Personale incaricato di posizioni organizzative

1. Le risorse previste dall'art. 4, comma 3, sono destinate anche ad incrementare la retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative competenti per materia, anche ad integrazione del limite percentuale massimo stabilito dall'art. 10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999. In materia di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative, è confermata in via esclusiva la disciplina dell'art. 11, del CCNL del 31.3.1999, in particolare per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art. 109, comma 2, del T.u.e.l. n. 267/2000.

Art. 9

Disposizioni in materia di progressione verticale nel sistema di classificazione

1. In materia di progressione verticale del personale nel sistema di classificazione, è integralmente ed esclusivamente confermata la disciplina dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, relativo alla revisione del

sistema di classificazione del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, anche nella vigenza dell'art. 91, comma 3, del T.u.e.l. n. 267/2000.

Art. 10

Compensi per ferie non godute

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruita, secondo la vigente disciplina contrattuale, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c)³⁷ del CCNL del 14.9.2000; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 52.

Art. 11

Integrazione disciplina della reperibilità

1. (Omissis)³⁸

Art. 12

Bilinguismo

1. (Omissis)³⁹

Art. 13

Integrazione della disciplina delle assenze per malattia

1. (Omissis)⁴⁰

Art. 14

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo

1. (Omissis)⁴¹

Art. 15

Compenso per lavoro straordinario del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. (Omissis)⁴²

2. (Omissis)⁴³

37) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

38) Introduce il comma 5, all'art. 23 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

39) Introduce il comma 2, all'art. 40 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

40) Introduce il comma 4-bis, all'art. 21 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995, nel testo risultante dall'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

41) Sostituisce il comma 1, dell'art. 24 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

42) Sostituisce il comma 5, dell'art. 6 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

43) Sostituisce il comma 6, dell'art. 6 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

Art. 16

Integrazione della disciplina del lavoro straordinario elettorale

1. (Omissis)⁴⁴
2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art. 6 del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d)⁴⁵, nelle seguenti misure:
 - a) 15%, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
 - b) 20%, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) 25% nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.
3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 6, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.
4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art. 6, comma 5, primo periodo, del CCNL del 14.9.2000, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 16-bis

Integrazione della disciplina del trattamento di trasferta

1. (Omissis)⁴⁶

Art. 17

Integrazione della disciplina della ricostituzione del rapporto di lavoro

1. (Omissis)⁴⁷

44) Introduce il comma 3, all'art. 39 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

45) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

46) Introduce un nuovo alinea al comma 13, dell'art. 41 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

47) Introduce il comma 2-bis, all'art. 26 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

Art. 18

Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale di pensione complementare ai sensi del D. Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti al comparto della Sanità, a condizione di reciprocità.
3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art. 49 del CCNL del 14.9.2000.
4. In sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.

Art. 19

Patronato sindacale e tutela del personale in distacco sindacale

1. I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'ente.
2. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 compete oltre al trattamento dell'art. 47, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, anche la indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 eventualmente in godimento.

Art. 20

Personale addetto alle case da gioco

1. Al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco si applicano i benefici economici derivanti dal presente contratto. È, comunque, fatto salvo il trattamento economico nelle componenti e nella dinamica a qualunque titolo vigente, in considerazione della particolare professionalità di

tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti.

Art. 21

Personale dipendente dal Comune di Campione d'Italia

1. I benefici economici previsti dal presente contratto per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie Locali si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia.

Art. 22

Conferma discipline precedenti

1. Nei confronti del personale degli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b)⁴⁸, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

Art. 23

Disciplina a livello territoriale dei permessi sindacali

1. Le amministrazioni comunali che, al termine di ogni anno, accertino la mancata utilizzazione, in tutto o in parte, della quota dei permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 3 del contratto collettivo quadro del 9.8.2000 (esclusa, quindi, la quota di spettanza della RSU), quantificano il valore economico della relativa temporizzazione, rapportata a ore, e assegnano le corrispondenti risorse finanziarie all'ANCI regionale competente per territorio entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento; la base di calcolo corrisponde alla nozione di retribuzione di cui al comma 2, lett. c) dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000⁴⁹.

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

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

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

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

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

Art. 24

Disposizione programmatica

1. In sede di rinnovo del CCNL per il quadriennio 2002-2005 saranno valutate le esperienze di gestione del modello di classificazione introdotto con il CCNL del 31.3.1999 al fine di apportare le integrazioni e le rettifiche più opportune per la migliore e più efficace valorizzazione delle risorse umane nell'ambito di un più incisivo sostegno dei processi di ammodernamento e di razionalizzazione dei sistemi organizzativi degli enti.

2. Per le finalità di cui al comma 1, saranno, in particolare:

- a) riesaminate le declaratorie di categoria;
- b) individuati i profili professionali, anche di tipo polivalente, necessari per valorizzare le professionalità emergenti, con la conseguente più corretta collocazione nella pertinente categoria, con particolare riferimento alle attività di informazione e comunicazione, a quelle connesse ai beni culturali (ad es. musei, biblioteche, ecc.) nonché alle professioni sanitarie operanti nelle IPAB;
- c) individuate nuove modalità di finanziamento della retribuzione di posizione;
- d) definita una nuova disciplina organica del personale educativo e docente degli enti locali, rivolta anche ad un aggiornamento della relativa classificazione in coerenza sia con la legislazione più recente in tema di requisiti culturali di accesso alle predette professioni sia con i più elevati standard di prestazioni e di professionalità richiesti per l'espletamento delle relative funzioni.

Art. 25

Codice di comportamento relativo

alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL dell'1.4.1999,

48) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

49) V. nota precedente.

con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n. 93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

TITOLO II

Disciplina dell'inquadramento del personale trasferito

Art. 26

Ambito di applicazione

1. Il presente Titolo II disciplina i criteri di inquadramento ed il trattamento economico da applicare nei confronti del personale del comparto dei Ministeri, nonché del personale dell'ANAS, in occasione di processi di mobilità, già attuati o da attuare, a seguito di trasferimento e di deleghe di funzioni e competenze statali al sistema delle autonomie locali ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge n. 59/1997 e successivi decreti attuativi.

Art. 27

Nuovo inquadramento professionale del personale trasferito

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

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

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

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

Art. 28

Inquadramento retributivo del personale trasferito

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

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

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

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

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

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

7. Gli enti possono stabilire, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la collocazione del personale trasferito in una posizione di sviluppo economico superiore, nell'ambito della medesima categoria di inquadramento, rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 27, sino a concorrenza del valore annuo corrispondente alla ex indennità di amministrazione in godimento. Gli effetti economici di tale collocazione non sono considerati ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 29

Disciplina contrattuale nella fase transitoria

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

- ferie: i dipendenti conservano tutti i diritti loro spettanti in materia di ferie maturate e non fruiti presso l'amministrazione di appartenenza nell'anno in cui si è operato il trasferimento; da quest'ultima data trova applicazione l'art. 18 del CCNL del 6.7.1995 e il dipendente può fruire delle ferie non fruiti, previa autorizzazione del dirigente in relazione alle esigenze di servizio, entro il primo semestre dell'anno successivo;
- malattia: i periodi di assenza per malattia fruiti sino al momento del trasferimento sono comunicati agli enti di destinazione e sono computati secondo la disciplina dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995;
- aspettative: i periodi di aspettativa per motivi di famiglia e personali, di congedi per la formazione, di congedi dei genitori, di congedi per eventi e cause particolari già fruiti dal dipendente sono ugualmente comunicati all'ente di destinazione ai fini dell'applicazione della disciplina di tali istituti contenuta negli artt. 11, 13, 14, 16, 17 e 18 del CCNL del 14.9.2000;
- rapporto a tempo parziale: i lavoratori trasferiti con rapporto di lavoro a tempo parziale conservano tale tipologia di contratto anche in condizione di

eventuale soprannumero rispetto alla percentuale stabilita nell'art. 4, comma 2, del CCNL successivo del 14.9.2000; a tal fine il lavoratore, all'atto del trasferimento, presenta specifica domanda per la conferma del rapporto a tempo parziale, in deroga ad ogni termine temporale.

TABELLA A – Tavola aumenti mensili

CATEGORIE E POSIZIONI	AUMENTI	
	01-lug-00	01-gen-01
D5	51.000	85.000
D4	49.000	81.000
D3	44.000	72.000
D2	44.000	72.000
D1	44.000	72.000
C4	44.000	72.000
C3	41.000	68.000
C2	38.000	63.000
C1	36.000	60.000
B6	36.000	60.000
B5	36.000	59.000
B4	35.000	58.000
B3	33.000	56.000
B2	33.000	56.000
B1	33.000	56.000
A4	33.000	56.000
A3	32.000	53.000
A2	31.000	52.000
A1	31.000	51.000

TABELLA B – Trattamento economico complessivo delle posizioni economiche dal 1.1.2001

D	d1	d2	d3	d4	d5	
	20.651.000	22.551.000	25.847.000 25.847.000	27.748.000	29.820.000	
C	c1	c2	c3	c4		
	17.847.000	18.707.000	19.632.000	20.816.000		
B	b1	b2	b3	b4	b5	b6
	14.809.000	15.345.000	16.353.000 16.353.000	16.845.000	17.416.000	18.028.000
A	a1	a2	a3	a4		
	13.473.000	13.885.000	14.412.000	14.960.000		

D1	D2	D3	D4	D5	
	1.900.000	3.296.000 3.296.000	1.901.000	2.072.000	
C1	C2	C3	C4		
	860.000	925.000	1.184.000		
B1	B2	B3	B4	B5	B6
	536.000	1.008.000 1.008.000	492.000	571.000	612.000
A1	A2	A3	A4		
	412.000	527.000	548.000		

TABELLA 1 – Indicatori riferiti a Comuni e Province

A	AUTONOMIA FINANZIARIA	Entrate tributarie + entrate extra-tributarie ----- Entrate correnti (1)
B	AUTONOMIA TRIBUTARIA	Entrate tributarie ----- Entrate correnti (1)
C	INCIDENZA SPESE PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI	Spese di personale (2) ----- Entrate correnti
D	INCIDENZA INTERESSI SU ENTRATE CORRENTI	Interessi ----- Entrate correnti

(1) Entrate di cui ai Titoli I, II e III dell'art. 165, comma 3, del D.Lgs. n. 267 del 2000
(2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative

TABELLA 2 – Indicatori o elementi di specificità riferiti alle Regioni

A Indicatore di equilibrio economico	Spesa corrente + quota capitale rimborso mutui e prestiti ----- Entrate Correnti
B Incidenza spese del personale	Spesa personale (1) ----- Entrate Correnti
C Costo dell'indebitamento	Quota interessi + quota capitale rimborso mutui e prestiti ----- Entrate Correnti

(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative

TABELLA 3 – Indicatori o elementi di specificità riferiti alle Camere di Commercio

A Autonomia finanziaria	Diritto annuale + altre entrate proprie (inclusi diritti di segreteria e al netto dei trasferimenti dal fondo di perequazione) ----- Spese correnti (al netto dei trasferimenti al fondo perequazione)
B Incidenza delle spese del personale	Competenze al personale (1) + oneri sociali+altri costi del personale+quota parte oneri personale aziende speciali (2) ----- Diritti (compreso diritto annuale) + proventi diversi
C Incidenza degli interessi passivi	Interessi passivi ----- Diritti (compreso diritto annuale) + proventi diversi

L'indicatore statico per ogni singolo ente è dato dalla risultante della seguente operazione: A meno B meno C.

Gli indicatori dinamici sono calcolati per ciascuna delle voci A, B e C

(1) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle collaborazioni coordinate e continuative.
(2) La quota si calcola come segue: entità del contributo versato dalla Camera di Commercio moltiplicato per il rapporto tra:

$$\frac{\text{costo personale azienda}}{\text{totale costi azienda}}$$

TABELLA 4 – Indicatori riferiti alle Comunità Montane

A	AUTONOMIA FINANZIARIA	Entrate extra-tributarie
		----- Entrate correnti (1)
B	INCIDENZA SPESE PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI	Spese di personale (2)
		----- Entrate correnti(1)
C	INCIDENZA INTERESSI SU ENTRATE CORRENTI	Interessi
		----- Entrate correnti

(1) Entrate di cui ai Titoli I e II dell'art. 165, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 2000, relativo alle comunità montane.

(2) Esclusi gli oneri relativi alle consulenze e alle prestazioni coordinate e continuative

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano nel confermare che, nel rispetto dei contenuti delle declaratorie delle categorie professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999, il diploma di scuola media superiore può essere richiesto, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili collocati nella categoria C e che il diploma di laurea o di laurea specialistica o di laurea breve possono essere richiesti, per l'accesso dall'esterno, solo per i profili della categoria D.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti ritengono che gli enti possono valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità secondo quanto previsto dall'art. 39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.1996, qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti confermano che gli appartenenti al corpo dei servizi ispettivi pubblici preposti al controllo delle case da gioco trovano la collocazione d'accesso nella categoria D.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano nel ritenere che gli enti, ove si avvalgano del profilo di Operatore socio-sanitario, caratterizzato dallo specifico titolo, richiesto per l'accesso sia dall'esterno che dall'interno, rilasciato a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della sanità, il Ministro della solidarietà sociale, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 18.2.2000, provvedono a collocarlo nella categoria B, posizione economica B3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano nel ritenere che il ripristino della festività del 2 giugno come giorno festivo, secondo le previsioni della legge

n. 336/2000 non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n. 937/1977, dato che si tratta di una disciplina legislativa immediatamente precettiva che non prevede alcun effetto riduttivo sul numero delle festività stabilite nella citata legge n. 937/1977.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina dell'art. 6 possa trovare applicazione nei confronti dei lavoratori che comunque fruivano dell'indennità dell'art. 37, comma 1, lett.c) e d), del CCNL del 6.7.1995, alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti concordano nel ritenere che le risorse del trattamento accessorio correlato al trasferimento del personale, nell'ambito delle disposizioni del Titolo II del presente contratto, confluiscono nelle disponibilità dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, in attuazione della specifica previsione contenuta nel comma 1 lett. l) dello stesso articolo. Le predette risorse sono utilizzate secondo la disciplina definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti concordano nel ritenere che, in relazione all'art. 16 del presente CCNL, sia sempre necessario il consenso del lavoratore ai fini della prestazione di lavoro aggiuntivo, secondo le espresse previsioni dell'art. 3, comma 3, del D.lgs. n. 61/2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 4, comma 1, del presente contratto le parti convengono che la dizione "a decorrere dall'anno 2001" utilizzata per la individuazione della data di decorrenza per l'incremento, ivi previsto, delle risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999, deve essere correttamente intesa come riferita all'1.1.2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Con riferimento all'art. 6 del presente contratto, le parti convengono che la dizione "con decorrenza dal 2001" utilizzata per la individuazione della decorrenza dell'incremento ivi previsto dell'indennità del personale educativo e di quello docente scolastico, di cui all'art. 37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995, deve essere correttamente intesa come riferita all'1.1.2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti si danno reciprocamente atto che, esaurita la fase transitoria di cui all'art. 12, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, dall'anno 2002 la progressione economica del personale inquadrato in profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi anche all'acquisizione di incrementi retributivi superiori ai valori B4 e D3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con riferimento all'art. 11 del presente CCNL, le parti convengono che la particolare integrazione della disciplina della reperibilità ivi prevista non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Con riferimento all'art. 14 del presente contratto, al fine di una corretta applicazione dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, le parti concordano che il riposo compensativo, ivi previsto, non può non avere che una durata corrispondente alle ore di lavoro effettivamente prestate.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Le parti prendono atto della piena applicabilità, anche in mancanza di un qualunque richiamo espresso nell'ambito della disciplina contrattuale relativa al

Comparto Regioni-Autonomie Locali, delle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dallo specifico Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 23.1.2001 a tutte le controversie concernenti il rapporto di lavoro insorte presso enti del comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Le parti convengono che, ai fini dell'applicazione dell'art. 28, comma 7, del presente contratto nei confronti del personale dell'ente ANAS, si tiene conto dell'importo dell'indennità operativa in godimento del suddetto personale.

CODICE TIPO – CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI (rif. Art. 25)

DEFINIZIONE

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

DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno degli Enti a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali

della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

- per gli Enti di piccole dimensioni la Consigliera o il Consigliere è riferimento di livello territoriale;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- l'Ente si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

PROCEDURA INFORMALE – INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, intervenire al fine di favorire il superamento

della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

DENUNCIA FORMALE

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
- Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con

l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali.

A tale scopo la Consiglieria/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'Amministrazione e i soggetti firmatari del CCNL per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

**DICHIARAZIONE A VERBALE Di.C.C.A.P.
Dipartimento Camera di Commercio – Autonomie Locali – Polizia Municipale
S.N.A.L.C.C. -Fe.N.A.L. -S.U.L.P.M.**

Coordinamento Nazionale

Il DICCAP, con riferimento alla tab. 3 “indicatori o elementi di specificità riferiti alle Camere di Commercio” ed in particolare al punto B “incidenza delle spese del Personale” per quel che concerne la quota parte oneri personale aziende speciali, dichiara quanto segue: atteso che al predetto personale si applicano contratti diversi da quello dei dipendenti delle Camere di Commercio e che, peraltro, anche la disciplina giuridica applicata agli stessi è comunque DIVERSA, l'inserimento di tale parametro appare oltre che inappropriato, penalizzante per i dipendenti camerali. Alla luce di quanto sopra il diccap ritiene fondamentale la rivisitazione di tale indicatore.

Firmato

**DICHIARAZIONE A VERBALE Di.C.C.A.P.
Dipartimento Camera di Commercio – Autonomie Locali – Polizia Municipale
S.N.A.L.C.C. -Fe.N.A.L. -S.U.L.P.M.
Coordinamento Nazionale
Roma, 21 maggio 2001**

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Il Di.C.C.A.P. ritiene che dall'art. 4) co. 5) della presente ipotesi di accordo debba essere eliminato il vincolo riferito ai bilanci revisionali degli enti; si rammenta, infatti, che tutta la ratio che ispira il sistema di costituzione del fondo ex art. 15 C.C.N.L. 1.4.1999, intende garantire la riattribuzione al fondo stesso (art. 17 stesso C.C.N.L.) delle somme non utilizzate. Ne è evidente conseguenza l'incremento del fondo con tali somme anche laddove le stesse non siano state inserite nei bilanci recentemente approvati.

Il Coordinatore Nazionale
F.to Dott. Antonello Mastino

**DICHIARAZIONE A VERBALE C.S.A.
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
Roma, 5-10-2001**

CCNL per il biennio economico 2000-2001 del personale non dirigente del Comparto delle Regioni-Autonomie locali

Il CSA, pur nella consapevolezza della validità dei motivi addotti, a sostegno del rifiuto di siglare l'ipotesi di accordo del 1° giugno 2001, allo scopo di evitare eventuali contrasti sulla gestione del CCNL di CUI

all'oggetto decide responsabilmente di sottoscriverlo, mantenendo la posizione precedentemente assunta che di seguito si ribadisce:

- 1) gli incrementi tabellari proposti non corrispondono al tasso reale d'inflazione e ciò provoca un ulteriore depauperamento del potere di acquisto dei lavoratori, tanto più che non si tiene conto del differenziale del biennio precedente;
- 2) considerato che in tale comparto la media stipendiale risulta la più bassa di tutto il pubblico impiego e che con l'attuale meccanismo per determinare le risorse finanziarie necessarie al rinnovo si registrano continui scostamenti dagli importi tabellari previsti per gli altri comparti, si dovrà colmare tale divario mediante un allineamento delle retribuzioni in maniera paritetica

con quelle corrispondenti degli altri settori della Pubblica Amministrazione;

- 3) in ordine poi alle situazioni lamentate circa una revisione degli inquadramenti, ci preme segnalare quella relativa ai profili professionali dell'area tecnico-amministrativa che, pur possedendo gli stessi requisiti di alcune figure dell'area di vigilanza, sono rimasti esclusi dal beneficio concesso a queste ultime con il contratto successivo dell'1 aprile 1999.”

Il CSA auspica che il dissenso sopra enunciato possa essere di sprone alla parte datoriale per addivenire ad un accordo più equo in prossimità del CCNL concernente il quadriennio 2002 -2005

Firmato

1.8 19 settembre 2002 – Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie locali

Il **giorno 19 settembre 2002**, alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni e le Confederazioni ed Organizzazioni sindacali nelle persone:

ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL-fp/Enti Locali

CISL/FPS

UIL/FPL

CONFEDERAZIONI SINDACALI

CGIL

CISL

UIL

CISAL

USAE

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Unsiau,

Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel”

DICCAP -DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO-POLIZIA MUNI- CIPALE

(Fenal, Snalcc, Sulpm)

Al termine della riunione viene sottoscritto l'allegato accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni-autonomie locali.

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente accordo dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e

fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

2. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001 tra ARAN e Confederazioni sindacali.

3. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2

Servizi pubblici essenziali

1. Nel comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 2.6.1998, e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i seguenti servizi:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni

indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
- 6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
- 7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione ed allo svincolo dei beni deteriorabili;
- 8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 10) fornitura di acqua, luce e gas, da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
- 11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
- 12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui al n. 8, in caso di sgombero della neve;
- 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
- 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
- 18) servizi educativi e scolastici, secondo le indicazioni degli artt. 3 e 4 del presente accordo;
- 19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali;
- 20) rilascio certificati e visure dal registro delle imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;
 - deposito bilanci e atti societari;
 - certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
 - certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili; tali prestazioni sono garantite solo limitatamente alle scadenze di legge, ove previste;
 - registrazione brevetti.

Le prestazioni di cui ai numeri 6), 7), 8), 9), 12) lett. c), d) e) ed f), e 14), sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

Art. 3

Disciplina particolare

per il personale docente delle scuole materne e delle altre scuole gestite dagli enti locali

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 2, comma 1, lett. g), ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

- a) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;

b) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione del grado preparatorio, esami di stato);

c) vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio;

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'articolo 2:

a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;

b) atteso che l'effettiva garanzia del diritto all'istruzione e all'attività educativa delle relative prestazioni indispensabili indicate nel comma 1 si ottiene solo se non viene compromessa l'efficacia dell'anno scolastico, espressa in giorni, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare per le attività di insegnamento e per le attività connesse con il funzionamento della scuola nel corso di ciascun anno scolastico il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico), nelle scuole materne ed elementari e di 60 ore (equivalenti a 12 giorni di anno scolastico) negli altri ordini e gradi di istruzione;

c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, per ciascun ordine e grado di scuola i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione

di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;

d) gli scioperi brevi – che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata – possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di lezione o di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di lezione, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'insegnamento deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

e) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini trimestrali o quadrimestrali non finali non devono comunque comportare un differimento della conclusione delle operazioni di detti scrutini superiore a 5 giorni rispetto alle scadenze fissate dal calendario scolastico;

f) gli scioperi proclamati e concomitanti con le giornate nelle quali è prevista l'effettuazione degli scrutini finali non devono differirne la conclusione nei soli casi in cui il compimento dell'attività valutativa sia propedeutico allo svolgimento degli esami conclusivi dei cicli di istruzione. Negli altri casi, i predetti scioperi non devono comunque comportare un differimento delle operazioni di scrutinio superiore a 5 giorni rispetto alla scadenza programmata della conclusione.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5.

Art. 4

Disciplina particolare per il personale educativo degli asili nido

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) della legge n. 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di

uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

- a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.
2. in occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'articolo 2, comma 2, n. 18) e nel comma 1 del presente articolo:

- a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;
- b) negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);
- c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;
- d) gli scioperi brevi – che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata – possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato

se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

- e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.
4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 5.

Art. 5

Contingenti di personale

1. Ai fini dell'art. 2, comma 2, mediante regolamenti di servizio adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili.

2. I protocolli di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di efficacia del presente accordo, e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione decentrata integrativa, individuano:

- a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.

3. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sui protocolli di cui al comma 1, sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale, di cui all'art. 7 del presente accordo.

4. In conformità alle previsioni dei regolamenti di cui al comma 1, i dirigenti ed i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascun ente, in occasione di ogni sciopero, individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato

dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

5. Nelle more della definizione e della effettiva adozione dei regolamenti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'art. 2, anche attraverso i contingenti già individuati sulla base dei precedenti contratti decentrati sottoscritti, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo relativo alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 6.7.1995, che cessa di essere applicato dalla data della definitiva sottoscrizione del presente accordo.

6. I protocolli di cui al comma 1 sono parte integrante del presente accordo.

Art. 6

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione all'ente interessato, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata agli enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive, pubbliche e private, di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli enti anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 7, comma 9.

3. La durata e i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:

a) il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive);

b) successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);

c) gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in unico periodo di ore continuative, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo l'articolazione dell'orario previsto nell'ambito delle unità organizzative o sedi di lavoro;

d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti.

e) in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;

f) non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e locale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e, negli altri casi, dagli enti competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.

5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a) dal 10 al 20 agosto;

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;

e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 7

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.
2. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:
 - a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
 - b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
 - c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia.
3. In caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali può chiedere alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificato dalla legge n. 83/2000.
4. Con le medesime procedure e modalità di cui al comma 3, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lett. b) e c) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.
5. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.
6. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quella del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.
7. Dell'esito del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Tale verbale è inviato alla Commissione di Garanzia.

8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 6, comma 5.

Art. 8

Norme finali

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 della predetta legge n. 146/1990.
2. Sono confermate le procedure di raffreddamento dei conflitti previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie Locali.
3. Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione anche nel caso di azioni di sciopero proclamate nell'ambito di vertenze concernenti la categoria dei segretari comunali e provinciali, quando agli stessi, sulla base delle vigenti disposizioni e secondo gli atti previsti dall'ordinamento degli enti, siano state conferite responsabilità gestionali.

1.9 22 gennaio 2004 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003

In data **22 gennaio 2004**, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL-FP

CISL/FPS

UIL/EE.LL

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal,
Cisas/Fisael, Confail-Un-
siau, Confill Enti Locali-
Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-
Fadel)

DICCAP -DIPARTIMEN- TO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMER- CIO-POLIZIA MUNICI- PALE

(Snalcc-Fenal, Sulpm)

CONFEDERAZIONI SINDACALI

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CISAL

regioni e delle autonomie locali indicate dall'art. 10, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 18 dicembre 2002, di seguito denominati "enti".

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

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

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

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002-31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Regioni e Autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003

TITOLO I Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del comparto delle

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

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato Accordo del 23 luglio 1993.

TITOLO II

Relazioni sindacali e partecipazione

CAPO I

Relazioni sindacali

Art. 3

Conferma sistema relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL dell'1.4.1999 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

2. Gli enti assumono le iniziative ricomprese nella disciplina dell'art. 1, comma 2 e 3, nel rispetto delle previsioni sulle relazioni sindacali del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 4

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. (Omissis)⁵⁰

Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. (Omissis)⁵¹

Art. 6

Concertazione

1. (Omissis)⁵²

Art. 7

Relazioni sindacali delle unioni di comuni

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

CAPO II

Forme di partecipazione e raffreddamento dei conflitti

Art. 8

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

50) Sostituisce l'art. 5 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

51) Sostituisce l'art. 6 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

52) Sostituisce l'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL dell'1.4.1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 23 del CCNL del 1° aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da

quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, territorialmente contigui, con un numero di dipendenti inferiore a 30, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 9

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

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

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

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

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

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

6. È disapplicata la disciplina dell'art. 13 del CCNL del 6.7.1995.

TITOLO III

Disciplina del rapporto di lavoro

Capo I
Sistema di classificazione

Art. 10
Valorizzazione delle alte professionalità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 11
Posizioni organizzative e tempo parziale

1. (Omissis)⁵³

Art. 12
**Commissione paritetica
per il sistema di classificazione**

1. Al fine di promuovere, nell'ambito della vigenza del presente accordo contrattuale, un migliore e più efficace riconoscimento della professionalità dei dipendenti volto ad una valorizzazione della risorsa umana intesa come concreto strumento per gestire e sostenere i processi di riforma e di ammodernamento dei sistemi organizzativi degli enti, è istituita, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione Paritetica ARAN e Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e con la partecipazione del Presidente del Comitato di Settore, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare devono:

- ricomporre i processi lavorativi attraverso un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione ai nuovi compiti, funzioni e poteri degli Enti conseguenti ai processi di riforma istituzionali già avvenuti, nonché alle indicazioni di legge per l'istituzione di nuovi profili professionali in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso all'impiego;
- dare attuazione ai contenuti dell'art 24 del CCNL 5/10/2001 per le professioni sanitarie operanti nelle IPAB; per il personale docente delle scuole e delle istituzioni scolastiche e della formazione; per il personale educativo degli asili nido; per gli ufficiali dello stato civile e dell'anagrafe; per gli addetti alla comunicazione ed alla informazione;
- perfezionare la clausola sulle selezioni verticali tra categorie e chiarire i punti intermedi di accesso sulle posizioni B3 e D3;
- rivisitare i profili professionali alla luce di nuove competenze e professionalità.

53) Introduce il comma 2-bi, s all'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

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

CAPO II

Disposizioni per le unioni di comuni e i servizi in convenzione

Art. 13

Gestione delle risorse umane

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

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

3. Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina, rispettivamente, degli artt. 14 e 15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni e degli artt. 31 e 32 del presente contratto.

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

- a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;
- b) relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con

esclusione delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

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

- a) la attribuzione di un particolare compenso incentivante, di importo lordo variabile, in base alla categoria di appartenenza e alle mansioni affidate, non superiore a π 25, su base mensile, strettamente correlato alle effettive prestazioni lavorative;
- b) la corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 che si può cumulare con il compenso eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza.

6. Le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi secondo la disciplina degli artt. 8, 9, 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di π 5.164,56 ad un massimo di π 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della complessiva retribuzione di posizione attribuita. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999.

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

Art. 14

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica

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

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

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

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

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

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

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

contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza, con esclusione di quelli derivanti dalla applicazione del comma 6.

Art. 15

Posizioni organizzative apicali

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

CAPO III

Disposizioni per l'area di vigilanza e della polizia locale

Premessa

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

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

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

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

AUTONOMIA ORGANIZZATIVA DEI CORPI DI POLIZIA LOCALE

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

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sem-

pre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale del personale addetto ai relativi servizi negli enti; pertanto gli enti, in sede di attuazione della disciplina delle progressioni verticali di cui all'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, tengono prevalentemente conto dei suddetti percorsi.

COPERTURA ASSICURATIVA

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

Art. 16

Indennità del personale dell'area di vigilanza

1. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, è incrementata di $\approx$ 25 lorde mensili per 12 mensilità ed è rideterminata in $\approx$ 1.110,84 annui lorde con decorrenza dall'1.1.2003.
2. L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995 per il restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della citata legge n. 65/1986, è incrementata di $\approx$ 25 mensili lorde per 12 mensilità ed è rideterminata in $\approx$ 780,30 annui lorde a decorrere dall'1.1.2003.

Art. 17

Prestazioni assistenziali e previdenziali

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

Art. 18

Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero

1. Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale

ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

CAPO IV

Disposizioni sul rapporto di lavoro

Art. 19

Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
2. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

Art. 20

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.
2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art. 14 del CCNL del 14.9.2000, e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 21

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. (Omissis)⁵⁴

⁵⁴ Sostituisce la lett. a), dell'art. 27-ter del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

TITOLO IV
Disposizioni disciplinari

Art. 22

Clausola generale

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

Art. 23

**Modifiche all'art. 23 (Doveri del dipendente)
del CCNL del 6 luglio 1995**

1. (Omissis)^{55, 56, 57, 58}

Art. 24

**Modifiche all'art. 24 (Sanzioni e procedure
disciplinari) del CCNL 6 luglio 1995**

1. (Omissis)^{59, 60, 61, 62, 63}

Art. 25

Codice disciplinare

1. (Omissis)⁶⁴

Art. 26

**Rapporto tra procedimento disciplinare
e procedimento penale**

1. (Omissis)⁶⁵

Art. 27

**Sospensione cautelare in caso
di procedimento penale**

1. (Omissis)⁶⁶

Art. 28

**Disposizioni transitorie
per i procedimenti disciplinari**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto, sono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro avvio con la notifica della contestazione.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano – qualora più favorevoli – le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6 luglio 1995, senza le modifiche apportate dal presente contratto.
3. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare di cui all'art. 25 deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.
4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente CCNL e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.

TITOLO V

Trattamento economico

CAPO I

Istituti di carattere generale

Art. 29

Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati, tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27.12.2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5%.
2. Ai sensi del comma 1, il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito dalla tabella A allegata al CCNL del 5.10.2001, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella C allegata al CCNL del 14.9.2000, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare; detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

55) Modifica la rubrica dell'art. 23 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

56) Introduce l'ultimo periodo al comma 1, dell'art. 23 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

57) Sostituisce parole al comma 3, lett. d), dell'art. 23 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

58) Introduce parole a fine periodo della lett. r), del comma 3, dell'art. 23 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

59) Sostituisce il comma 1, dell'art. 24 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

60) Sostituisce il comma 2, dell'art. 24 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

61) Sostituisce il comma 4, dell'art. 24 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

62) Introduce il comma 4-bis, all'art. 24 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

63) Introduce il comma 9-bis, all'art. 24 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

64) Sostituisce l'art. 25 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

65) Introduce l'art. 25-bis del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995. Articolo disapplicato dall'art. 4 comma 12 del C.C.N.L. stipulato l'11 aprile 2008.

66) Sostituisce l'art. 27 del C.C.N.L. stipulato il 6 luglio 1995.

4. I più elevati importi di indennità integrativa speciale attualmente in godimento da parte del personale delle categorie B e D, rispetto all'importo conglobato nello stipendio, sono conservati come assegno personale non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio. Gli stessi importi sono ricompresi nella nozione del trattamento economico di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), del CCNL del 14.9.2000⁶⁷.

5. A seguito della applicazione della disciplina dei commi 2 e 3, gli importi annui del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2003 secondo le indicazioni delle allegate tabelle B e C.

6. Sono confermati: la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 3 del CCNL del 5.10.2001, la retribuzione individuale di anzianità e gli altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.

Art. 30

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2002-2003, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 29, hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza; agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000 gli incrementi dei valori delle posizioni iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti dall'art. 29, comma 2, e dalle allegate tabelle B e C, hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 29, comma 3, del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Art. 31

Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Art. 32

Incrementi delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.

2. Le enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza

67) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento per la "nozione di retribuzione" è costituita dell'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.

3. *Enti locali*: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;

4. *Camere di Commercio*: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 41% delle entrate correnti.

5. *Regioni*: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 35% della spesa corrente depurata della spesa sanitaria.

6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, incrementano le risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del monte salari riferito all'anno 2001, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

8. Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. È confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di $\approx$ 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

10. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001.

Art. 33

Istituzione e disciplina della indennità di comparto

1. Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto.

2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

3. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'istituzione della indennità di comparto non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10 della legge n. 335 del 1995.

4. L'indennità viene corrisposta come di seguito indicato:

- a) con decorrenza dell'1.1.2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella D allegata al presente CCNL;
- b) con decorrenza dal 1.1.2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D; a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1;
- c) con decorrenza 31.12.2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2.

5. Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31, comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

Art. 34

Finanziamento delle progressioni orizzontali

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

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

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

4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle

riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

5. È disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 35

Integrazione delle posizioni economiche

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

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

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

CAPO II

Compensi, indennità e altri benefici economici

Art. 36

Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999

[1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000]⁶⁸.

2. (Omissis)⁶⁹

Art. 37

Compensi per produttività

1. (Omissis)⁷⁰

Art. 38

Personale distaccato alle associazioni degli enti

1. Al personale distaccato, ai sensi dell'art. 271, comma 2, del D. Lgs. n. 267 del 2000 presso gli organismi nazionali e regionali delle autonomie locali, compete il trattamento economico previsto dall'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000⁷¹ ivi

compresa la tredicesima mensilità e la indennità di comparto disciplinata dall'art. 33; i relativi oneri sono confermati a carico dell'ente di appartenenza.

Art. 39

Dipendenti in distacco sindacale

1. (Omissis)⁷²

2. (Omissis)⁷³

Art. 40

Straordinario per calamità naturali

1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione con effetto dal gennaio 2002.

Art. 41

Indennità di rischio

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.

Art. 42

Benefici economici per gli invalidi per servizio

a) (Omissis)⁷⁴

Art. 43

Tredicesima mensilità

1. (Omissis)⁷⁵

CAPO III

Disposizioni finali e transitorie

Art. 44

Disposizioni per il personale dell'Agenzia nazionale per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali

1. Il personale dell'Agenzia nazionale per la gestione dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali, inserito nel comparto delle Regioni e delle Auto-

68) Comma disapplicato a decorrere dal 9 maggio 2006, per effetto di quanto disposto dall'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. stipulato in tale data.

69) Introduce la lett. i), al comma 2, dell'art. 17 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

70) Sostituisce l'art. 18 del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999.

71) A decorrere dal 31.12.2006, la previsione di riferimento

per la "nozione di retribuzione" è costituita dall'art. 10 del C.C.N.L. stipulato il 9 maggio 2006.

72) Introduce parole al comma 1, dell'art. 47 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

73) Introduce periodo al comma 2, dell'art. 47 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

74) Introduce il comma 2, all'art. 50 del C.C.N.L. stipulato il 14 settembre 2000.

75) Sostituisce il comma 5, dell'art. 3 del C.C.N.L. stipulato il 5 ottobre 2001.

nomie Locali per effetto dell'art. 10, comma 1, del CCNQ 18.12.2002, è inquadrato, con decorrenza dall'1.1.2002, nelle categorie e nei profili del vigente sistema di classificazione del comparto delle regioni e delle Autonomie locali, previsti dall'allegato A del CCNL del 31.3.1999.

2. Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 del presente CCNL, presso l'Agenzia, sono costituite da quelle già destinate nell'anno 2003 alla contrattazione decentrata integrativa secondo la disciplina del CCNL precedentemente applicato e sono integrate con le modalità stabilite dall'art. 32 del presente CCNL, secondo le decorrenze ivi previste.

Art. 45

Conferma di discipline precedenti

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

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

Art. 46

Personale addetto alle case da gioco

1. Al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco si applicano i benefici economici

derivanti dal presente contratto. È, comunque, fatto salvo il trattamento economico nelle componenti e nella dinamica a qualunque titolo vigente, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti.

Art. 47

Personale dipendente dal comune di Campione d'Italia

1. I benefici economici previsti dal presente contratto per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali di applicano anche ai dipendenti del comune di Campione d'Italia.

Tabella A – Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

CATEGORIA	DAL 1.1.02	DAL 1.1.03
D5	50,82	56,46
D4	48,33	53,70
D3	46,05	51,16
D2	42,09	46,77
D1	39,80	44,40
C4	39,83	44,26
C3	38,41	42,68
C2	37,30	41,44
C1	36,50	40,61
B6	36,26	40,29
B5	35,52	39,47
B4	34,84	38,71
B3	34,30	38,20
B2	33,03	36,71
B1	32,60	36,30
A4	32,48	36,09
A3	31,82	35,36
A2	31,19	34,66
A1	30,90	34,40

Tabella B – Nuova retribuzione tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

CATEGORIA	TABELLARE DAL 1.1.02	TABELLARE DAL 1.1.03	INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE AL 1.1.03 ¹	NUOVO TABELLARE AL 1.1.03 ²
D6	¶	¶	¶	24.538,60
D5	16.010,58	16.688,10	6.456,03	23.144,14
D4	14.910,61	15.555,01	6.456,03	22.011,04
D3	13.901,46	14.515,38	6.456,03	20.971,42
D2	12.151,70	12.712,94	6.456,03	19.168,97
D1	11.142,95	11.675,75	6.456,03	18.131,79
C5	¶	¶	¶	18.826,08
C4	11.228,53	11.759,65	6.381,22	18.140,87
C3	10.600,00	11.112,16	6.381,22	17.493,38
C2	10.108,96	10.606,24	6.381,22	16.987,46
C1	9.655,21	10.142,53	6.381,22	16.523,75
B7	¶	¶	¶	16.914,04
B6	9.745,80	10.229,28	6.283,54	16.512,82
B5	9.420,85	9.894,49	6.283,54	16.178,03
B4	9.117,80	9.582,32	6.283,54	15.865,85
B3	8.857,22	9.315,62	6.283,54	15.599,16
B2	8.321,39	8.761,91	6.283,54	15.045,45
B1	8.039,41	8.475,01	6.283,54	14.758,55
A5	¶	¶	¶	15.103,77
A4	8.115,96	8.549,04	6.244,15	14.793,18
A3	7.825,02	8.249,34	6.244,15	14.493,48
A2	7.545,28	7.961,20	6.244,15	14.205,35
A1	7.329,02	7.741,82	6.244,15	13.985,97

1) Per la categoria B e D l'indennità integrativa speciale è pari a quella in godimento alla posizione iniziale.

2) Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'indennità integrativa speciale.

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare dal 1.1.03¹

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	18.131,79	19.168,97	20.971,42	22.011,04	23.144,14	24.538,60	
			20.971,42				
C	C1	C2	C3	C4			
	16.523,75	16.987,46	17.493,38	18.140,87	18.826,08		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	14.758,55	15.045,45	15.599,16	15.865,85	16.178,03	16.512,82	16.914,04
			15.599,16				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	13.985,97	14.205,35	14.493,48	14.793,18	15.103,77		

1) Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'indennità integrativa speciale.

Differenziali di retribuzione tabella dal 1.1.03

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5		
		1.037,19	1.802,44	1.039,62	1.133,10	1.394,46	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
		463,71	505,92	647,48	685,21		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
		286,90	553,71	266,70	312,18	334,79	401,22
A	A1	A2	A3	A4			
		219,38	288,13	299,70	310,59		

Tabella D – Indennità di comparto

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

CATEGORIA	DAL 1.1.02 (1)	QUOTA DERIVANTE DALLE RISORSE DECENTRATE STABILI		INDENNITÀ COMPLESSIVA DAL 31.12.03 (4)
		DAL 1.1.03 (2)	DAL 31.12.03 (3)	
D	4,95	7,95	39,00	51,90
C	4,34	7,01	34,45	45,80
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,38	32,40

NOTA A VERBALE DELL'ARAN

Con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 30, comma 3, si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura della indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini della indennità premio di fine servizio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano nell'affermare che le iniziative selettive degli enti per favorire lo sviluppo professionale del personale attraverso i passaggi interni alla categoria superiore, sono tutte riconducibili alla disciplina dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999. Le diverse espressioni utilizzate come: concorsi interni, selezioni interne, passaggi interni, ecc, sono da ritenere come equivalenti anche quando dovessero riguardare la copertura di posti caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno. La espressione

formalmente corretta deve essere individuata in quella utilizzata nella rubrica del citato art. 4: "progressione verticale nel sistema di classificazione". Le parti concordano anche nel ritenere che la regolazione e la attuazione delle "progressioni verticali" debbano essere ricomprese nella attività di gestione di diritto comune secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti collettivi di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante adozione di atti di diritto comune, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal sistema delle relazioni sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti assumo l'impegno di avviare, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il

confronto per l'esame del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali predisposto dall'ARAN.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sull'opportunità di sensibilizzare gli enti del comparto affinché adottino tutte le iniziative, nel rispetto di quanto espressamente previsto dall'art. 10, comma 7, del CCNQ del 7.8.1998, affinché i diversi livelli di relazioni sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano sulla necessità che le unioni di comuni, come entità istituzionali autonome, diano piena attuazione alla disciplina del CCNQ del 7.8.1998 in particolare per gli aspetti relativi alla quantificazione e utilizzazione del monte ore dei permessi sindacali di ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano nel ritenere che, con riferimento al personale assunto con rapporto a termine, sulla base di fonti legislative speciali nazionali o regionali, gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbano trovare copertura nelle risorse assegnate dalle predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio degli enti interessati nel rispetto dei relativi equilibri e a condizione che sussista la necessaria capacità di spesa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti confermano l'impegno comune ad assumere ogni utile iniziativa per definire consensualmente la disciplina relativa alla istituzione del fondo per la previdenza complementare per il personale dei comparti delle regioni e delle autonomie locali e del servizio sanitario nazionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti condividono l'esigenza di garantire parità di equilibrio economico nei confronti dei dipendenti impegnati sulle medesime posizioni di lavoro e con analoghe professionalità.

A tal fine assumono l'impegno di valutare la praticabilità di soluzioni perequative del trattamento

economico in atto, anche in sede dei prossimi rinnovi contrattuali, perché si pervenga al conseguimento del risultato condiviso, con la necessaria gradualità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento alla disciplina dell'art. 5, le parti concordano nel ritenere che la eventuale iniziativa riconosciuta alle "associazioni nazionali rappresentative degli enti" per la attivazione della contrattazione decentrata territoriale, deve intendersi riconosciuta anche alle articolazioni territoriali delle medesime associazioni nazionali, ove esistenti e operative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti concordano nell'affermare che la disciplina complessiva dell'art. 14 (personale distaccato a tempo parziale) intende offrire agli enti interessati una regolazione uniforme ed innovativa relativamente alla utilizzazione del personale cosiddetto "a scavalco" che viene praticata da tempo e in via di fatto in modo particolare dagli enti di ridotte dimensioni demografiche. Il predetto articolo prende in considerazione, quindi, disciplinandola compiutamente, la condizione dei lavoratori che, fermo restando la unitarietà e la unicità del rapporto di lavoro, sono legittimati a rendere le proprie prestazioni lavorative, ordinarie e straordinarie, a favore di due datori di lavoro. La disciplina dell'art. 14 non trova applicazione nei casi in cui un dipendente sia autorizzato a svolgere incarichi esterni ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Con riferimento al contenuto dell'art. 14, comma 7, le parti prendono atto che la espressione secondo la quale "i relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza", per gli effetti relativi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, non ha inteso in alcun modo innovare la attuale disciplina sul finanziamento delle stesse posizioni organizzative che resta confermata secondo le vigenti previsioni dall'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 (per gli enti senza dirigenza) e dall'art. 17, comma 2, lett. c) (per gli enti con dirigenza).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 12

Con riferimento al contenuto dell'art. 15, le parti concordano nell'affermare che la disciplina ivi prevista ha come destinatari tutti gli enti del comparto delle regioni e delle autonomie locali che non abbiano personale con qualifica dirigenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 13

Con riferimento alla disciplina dell'art. 19, le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore.

Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.

Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1 corrisponde alla differenza tra $\approx 81,09$ mensili ed $\approx 77,11$ mensili ed è pari ad $\approx 3,98$ mensili e a $\approx 47,76$ annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999.

Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideterminate con effetto dal gennaio 2003 (comma 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 15

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 4, le parti concordano nel ritenere che il termine "attualmente" debba essere riferito alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. L'assegno ad personam, pertanto, per il differenziale di I.I.S. deve essere riconosciuto a tutto il personale in servizio alla predetta data che avesse comunque acquisito il valore superiore della I.I.S. corrispondente alle posizioni di accesso B3 e D3.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 16

Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 4, le parti concordano nel ritenere che l'assegno personale non riassorbibile attribuito al personale della categoria B con posizione iniziale in B3, per la conservazione del differenziale della I.I.S., debba essere correttamente conservato per il solo periodo di permanenza nella medesima categoria B su qualunque posizione di sviluppo economico. L'assegno cessa di essere corrisposto in caso di progressione verticale in categoria C.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 17

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, relativa alla quantificazione delle risorse decentrate, le parti concordano nell'affermare che gli enti che abbiano sottoscritto contratti decentrati integrativi relativi all'anno 2003 prima della sottoscrizione del presente CCNL, per definire i criteri e le condizioni per dare applicazione alla disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001, debbano correttamente e legittimamente rispettare gli impegni assunti e dare, di conseguenza, piena applicazione agli accordi stipulati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 18

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, comma 2, le parti concordano nel ritenere che le disposizioni contrattuali citate come fonte di finanziamento delle risorse decentrate stabili conservano la loro efficacia anche per gli anni successivi al 2003 per eventuali ulteriori incrementi delle medesime risorse, nel rispetto delle relative specifiche prescrizioni. Tra queste disposizioni sono ricomprese: l'art. 15, comma 1, lett. i) (economie per riduzione posti di dirigente) e l) (risorse del personale trasferito) del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, comma 2, (recupero rila e assegni personali) del CCNL del 5.10.2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 19

Con riferimento alla disciplina dell'art. 31, comma 2, le parti concordano nel chiarire che le risorse calco-

late con riferimento all'anno 2003 devono intendersi, naturalmente, al netto degli importi già destinati, fino a tutto il 2003 compreso, al finanziamento di altri istituti stabili secondo la vigente disciplina contrattuale. Diversamente si produrrebbe un ingiustificato aumento degli oneri a carico dei bilanci degli enti. Pertanto non entrano nel computo delle predette risorse le somme utilizzate per il pagamento delle seguenti voci retributive:

- a) progressione economica nella categoria, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, del CCNL dell'1.4.99;
- b) retribuzione di posizione e di risultato, limitatamente agli enti con dirigenza, le cui risorse continuano a far parte dello specifico fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.99;
- c) incremento indennità del personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- d) quota di incremento della indennità di comparto per l'anno 2003, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) del presente CCNL;
- e) quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.3.1999 (art. 7, comma 7).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 20

Con riferimento alla disciplina per l'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 32, commi 1, 2, 6 e 7, le parti concordano che le somme corrispondenti alle diverse percentuali ipotizzate devono essere calcolate e rese disponibili come valore annuale e quindi con riferimento all'intero anno 2003, ove sussistano le condizioni e i requisiti prescritti. Le predette somme concorrono, nel medesimo anno 2003, alla quantificazione delle altre risorse decentrate disponibili nel medesimo anno secondo la previgente disciplina; di fatto saranno trasferite, come una tantum, sulle risorse dell'anno 2004, stante la impossibilità materiale di utilizzazione nel corso del 2003 e si aggiungeranno (come una tantum) a quelle di identica derivazione pertinenti al medesimo anno; contribuiranno, in via prioritaria, alla copertura degli oneri del 2003 derivanti dal pagamento della seconda quota della indennità di comparto. Dal 2004 troverà anche piena attuazione la disciplina dell'art. 31.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 21

Con riferimento alla disciplina dell'art. 32, le parti concordano nel ritenere che il periodo temporale da considerare per l'accertamento del possesso dei

requisiti di bilancio indicati nei commi 3, 4 e 5 debba essere individuato nell'anno 2001, in coerenza con analoghe previsioni contrattuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 22

Con riferimento disciplina dell'art. 34, comma 5, le parti concordano nel ritenere che, per gli enti che abbiano sottoscritti accordi decentrati secondo l'art. 5 del CCNL del 5.10.2001, trova applicazione la clausola derogatoria prevista dal comma 8, dello stesso art. 5 a decorrere dall'anno di riferimento dell'accordo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 23

Le parti concordano nel ritenere che la disciplina contrattuale relativa alla aspettativa non retribuita per dottorato di ricerca, prevista dall'art. 12 del CCNL del 14.9.2000, sia stata integrata, in senso migliorativo, dall'art. 52, comma 57, della legge n. 448/2001 attraverso il riconoscimento di un più ampio diritto alla fruizione anche di una aspettativa retribuita, sempre per dottorato di ricerca e che tale integrazione non è in alcun modo in contrasto con la sempre vigente previsione contrattuale. Gli enti, pertanto, accolgono le istanze dei propri dipendenti ove sia accertata la sussistenza delle condizioni prescritte dal legislatore.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 24

Le parti concordano nel ritenere che per il primo inquadramento del personale trasferito agli enti nel periodo dal gennaio 2002 al dicembre 2003, debbano essere applicati i medesimi criteri previsti dal Titolo II del CCNL del 5.10.2001, con gli adeguamenti resi necessari dalle novità introdotte dal presente CCNL.

Devono intendersi, in particolare, confermati i criteri di equiparazione tra le posizioni giuridiche acquisite nell'ente di provenienza e quelle corrispondenti nell'ente ricevente secondo le previsioni dell'art. 27, commi 1 e 4, del CCNL 5.10.2001.

Sui punti di seguito indicati l'orientamento condiviso delle parti può essere così riassunto:

Incrementi contrattuali

- a) il personale inquadrato dopo il gennaio 2002 conserva il valore dell'incremento stipendiale e della eventuale indennità di amministrazione già acquisiti nell'amministrazione di provenienza; dal gennaio 2003 matura l'incremento stipendiale previsto dal presente CCNL;
- b) il personale inquadrato dopo il gennaio 2003 conserva gli incrementi contrattuali (per stipendio

e per eventuale indennità di amministrazione) già acquisiti nell'amministrazione di provenienza con effetto dell'1.1.2002 e dall'1.1.2003;

- c) è esclusa, in ogni caso, la duplicazione dei benefici contrattuali.

Determinazione del trattamento economico di primo inquadramento

- a) si sommano tutte le voci già previste dall'art. 28, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001 negli importi annui, compresa la tredicesima ove dovuta, acquisiti nell'ente di provenienza al momento della decorrenza dell'inquadramento;
- b) si sommano tutte le voci retributive previste nell'ente ricevente nei valori annui vigenti alla stessa data del primo inquadramento, compresa la tredicesima ove dovuta; questa somma ricomprende anche i valori annui della nuova indennità di comparto;
- c) se dalla sottrazione del valore b) al valore a) dovesse risultare un valore differenziale positivo, si riconosce al lavoratore un assegno personale non riassorbibile; se il valore differenziale risultasse negativo, si conferma integralmente il trattamento economico correlato all'inquadramento.

Le parti concordano nel ritenere che analoghi criteri possano essere utilizzati dagli enti in sede di inquadramento di personale trasferito, anche volontariamente, da pubbliche amministrazioni anche di diverso comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 25

Le parti concordano che nell'ambito dei lavori della Commissione paritetica per il sistema di classificazione di cui all'art. 12, saranno prese in considerazione anche le conseguenze derivanti da pronunce giurisprudenziali che abbiano inciso sull'inquadramento del personale.

DICHIARAZIONE A VERBALE C.S.A.

Il CSA rileva che lo sforzo posto in essere in questa tornata contrattuale per un adeguato recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni a seguito dei processi inflattivi in atto, risulta ancora insufficiente e pertanto nella successiva fase di rinnovo per il biennio 2004-2005, si dovranno conseguire ulteriori incrementi retributivi rispetto all'inflazione programmata dal Governo.

In merito alla parte normativa si critica la pochezza delle questioni affrontate e stante la complessità delle questioni aperte sui tavoli contrattuali degli Enti, il CSA ritiene necessario:

Dare certezza ai tempi di lavoro della Commissione istituita per la rivisitazione dell'ordinamento professionale;

Rafforzare il Capo III Area di Vigilanza con particolare riferimento alla mancata specifica sull'ordinamento professionale;

Valorizzare le professionalità dell'Area Educativa Scolastica richiamando la vigente normativa nazionale in materia di Docenza;

Rafforzare i criteri oggettivi nell'assegnazione e pesatura delle Posizioni organizzative;

Fornire alle Regioni specifici elementi di indirizzo per l'individuazione di ulteriori e diversi criteri per le alte professionalità;

Assicurare il compenso legato alla produttività di cui all'art. 37 comunque a tutto il personale e nell'ambito del lavoro ordinario al fine di elevare i livelli di produttività;

Elevare la quota destinata alla formazione all'1,5% del monte salari.

Il CSA inoltre ribadisce che gli Enti debbono adottare tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle professionalità attualmente presenti nelle posizioni infracategoriali D3 e B3 riconosciute nell'ambito ordinamentale dell'Ente in relazione al CCNL 31/3/1999.

In particolare per la categoria D3 si debbono ricercare soluzioni economiche riconducibili alla piena applicazione dell'art. 17/2° lett. f) del CCNL del 1.4.1999 o dell'art. 8 del CCNL del 31.3. 1999.

Unitamente a ciò si deve procedere celermente alla dissolvenza della categoria A anche mediante processi di riqualificazione del personale interessato che consentano una sostanziale equiparazione dell'attuale ordinamento degli Enti Locali a quello degli altri comparti.

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE C.S.A.

Il Coordinamento Sindacale Autonomo, nel confermare la Dichiarazione a verbale presentata unitamente all'ipotesi di accordo del 16 ottobre 2003 esprime, con la stipula del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali la seguente

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si sottolinea l'esigenza di affrontare la trattazione, nell'ambito della Commissione bilaterale prevista all'art. 12, di un articolato specifico riservato ai professionisti degli enti pubblici, anche in virtù dell'esplicita previsione contenuta nell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 ove si prevede che "per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto".

Ciò anche in ossequio alla disciplina prevista dall'art. 2095 del Codice Civile come modificato dalla Legge 13 maggio 1985 n. 190

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE Di.C.C.A.P.

Il Di.C.C.A.P., considerato che:

pur in presenza del riconoscimento di alcune richieste specifiche avanzate per conto della Polizia Locale e dei dipendenti le Camere di Commercio, non può non denunciare l'insufficienza del tavolo contrattuale unico per affrontare e risolvere le questioni legate alle suddette professioni.

Si ritiene, pertanto, di firmare il presente contratto ribadendo comunque la necessità di individuare specifiche aree di contrattazione relative ai settori sopra richiamati.

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE Di.C.C.A.P.

Di.C.C.A.P: questa organizzazione sindacale, ritenendo che il presente contratto, come i precedenti del comparto delle autonomie locali, si applichino, per effetto della legge 165/01 ai dipendenti delle associazioni fra camere di commercio e delle aziende speciali delle stesse, anche in considerazione che le prime sono finanziate con fondi pubblici a bilancio negli enti camerali stessi e le seconde hanno bilanci indissolubilmente legati a quelli dei medesimi enti, si riserva di agire in ogni sede nei confronti di qui datori di lavoro che non diano corretta applicazione alle norme contrattuali.

Questa organizzazione sindacale rilevato che nel presente contratto nulla è previsto, per i dipendenti delle camere di commercio, circa la specifica modalità di calcolo dell'indennità di anzianità, per la parte accessoria quiescibile e pensionabile, in particolare delle posizioni organizzative, si ritiene libera di agire in ogni sede a tutela dei legittimi diritti dei dipendenti camerali.

L'istituzione dell'indennità di comparto, evidenzia ancor più la sperequazione a sfavore dei giovani neoassunti all'interno del personale camerale dovuta alla disomogenea distribuzione della specifica indennità prevista per le camere di commercio. Questa organizzazione invita la controparte a superare il contenzioso in atto individuando idoneo strumento per riconoscere e valorizzare la conclamata specificità professionale del personale camerale.

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE USAE

USAE: questa Confederazione, pur lamentando l'inadeguata quantizzazione dell'aumento salariale, che in realtà non copre l'effettivo deprezzamento del valore della vita rispetto alla differenza di acquisto tra lira ed euro, apprezza lo sforzo fatto dall'Agenzia al fine di perequare i diversi CCNL restringendo così la forbice relativa al divario tra questi. Ciò nonostante, lamenta, ancora una volta, la mancata concessione della specifica contrattazione relativa all'Area di vigilanza e si riserva di intervenire, a prò della specifica categoria, nel corso delle riunioni dell'apposita Commissione prevista dall'art. 12 di questi accordi.

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE USAE

USAE: sulla base dell'ordinamento professionale esistente, pur nella logica condivisibile di valorizzare le esperienze acquisite nell'ente, al fine di evitare un ingiustificato appiattimento professionale, si dichiara quanto segue:

- relativamente a D3 acquisito come categoria di ingresso (concorsi espletati dall'ente) s'impone come irrinunciabile il riconoscimento di un valore giuridico;
- di conseguenza, in qualsiasi tipo di selezione finalizzata ad incarichi o altro, occorre tener in adeguata considerazione tale requisito identificabile comunque come punteggio aggiuntivo rispetto ad altri dipendenti diversamente collocati nella categoria D.

Firmato

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL FP- CISL FPS-UIL FPL

Con riferimento alla disciplina dell'art. 32, comma 7, le Organizzazioni sindacali confederali CGIL FP- CISL FPS-UIL FPL, unitariamente concordano nel ritenere che negli enti ove la entità delle risorse disponibili in base alla percentuale dello 0,20% del monte salari del 2001 (nel rispetto delle condizioni prescritte) non ne consenta la utilizzazione per la incentivazione degli incarichi di alta professionalità in quanto inferiori al valore minimo previsto dal CCNL, le medesime risorse, costituendo integrazione di quelle destinate all'incremento del trattamento accessorio del personale, debbano essere inserite tra quelle decentrate stabili (art. 31, comma 2) per essere utilizzate sia per il completamento del finanziamento della indennità di comparto sia per ulteriori finalità di incentivazione secondo la disciplina adottata in sede di contrattazione decentrata integrativa.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL FP- CISL FPS-UIL FPL

Le Organizzazioni sindacali confederali CGIL FP-CISL FPS-UIL FPL, alla luce della formulazione letterale del testo contrattuale, unitariamente ribadiscono che la intera disciplina dell'art. 10 sulla valorizzazione delle alte professionalità ha carattere di generalità e trova, quindi, applicazione nei confronti di tutti gli enti del comparto.

CGIL FP
CISL FPS
UIL FPL

DICHIARAZIONE A VERBALE USAE

L'USAE nel firmare il CCNL ribadisce la propria insoddisfazione per quanto riguarda l'insufficiente e troppo generica normativa contrattuale in materia di disciplina delle attività implicati l'iscrizione agli albi professionali.

A tal proposito il sindacato fa presente che, su questo argomento, non sono più accettabili né rinvii, né altre normative contrattuali generiche e pertanto auspica che, in sede di Commissione paritetica ARAN-OO. SS. si giunga alla piena, corretta e definitiva applicazione di quanto disposto dal Parlamento con le seguenti leggi:

- 1- Legge n. 59 del 15 marzo 1997 che all'art. 11 – comma 4 – lettera d) così, tra l'altro recita: “d) prevedere che i decreti legislativi e la contrattazione possano distinguere la disciplina relativa ai dirigenti ..., e stabiliscano altresì una distinta disciplina per gli altri dipendenti pubblici che svolgono qualificate attività professionali, implicanti l'iscrizione ad albi, oppure tecnico-scientifiche e di ricerca”.
- 2- Decr. Legs. n. 165 del 30 marzo 2001 che, all'art. 40 ultimo periodo del comma 2 recita: “Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano l'iscrizione ad albi oppure tecnico-scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto”.
- 3- Legge n. 145 del 19 giugno 2002 che con l'art. 7 aggiunge al suddetto comma 2 dell'art. 40 del D.L. 165: “I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, i ricercatori e i tecnologi degli enti di ricerca, compresi quelli dell'ENEA, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area di contrattazione autonoma, nel rispetto della distinzione di ruoli e funzioni”.

L'USAE, infine, ribadisce anche in questa sede, che, per una maggiore chiarezza contrattuale e per il pieno e corretto rispetto della volontà espressa, e più volte confermata, dal legislatore, è necessaria una specifica contrattazione per i professionisti, data la loro specificità per la prestazione di “lavoro intellettuale”, specificità chiaramente riconosciuta dal codice civile.

Il Segretario Generale USAE
Adamo Bonazzi

ALLEGATO

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

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

Art. 2

Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

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

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

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3

Regali e altre utilità

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

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 – Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

- a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

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

Art. 6

Obbligo di astensione

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

Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7

Attività collaterali

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

Art. 8

Imparzialità

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

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

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

Art. 10

Comportamento in servizio

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

all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11

Rapporti con il pubblico

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

Art. 12

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le

quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

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

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

Art. 13

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

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

1.10 9 maggio 2006 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 2004-2005

In data 9 maggio 2006, alle ore 11.00, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del presidente **Consigliere Raffaele Perna** e le suegenti:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL FP	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL FPL	UIL
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail- Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Uspipi- Cuspel-Fasil-Fadel)	
DICCAP – DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO – POLIZIA MUNICIPALE (Snalcc -Fenal-Sulpm)	CONFSAI

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Regioni e Autonomie locali per il biennio economico 2004-2005.

TITOLO I PARTE ECONOMICA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo si applica al personale dipendente da tutti gli enti del comparto delle

Regioni e delle Autonomie Locali – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio alla data dell'1.1.2004 o assunto successivamente.

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

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

CAPO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 2

Stipendi tabellari

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

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

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

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica,

relativa al biennio 2004-2005, gli incrementi di cui all'art. 2, comma 1, e all'allegata tabella A hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza; agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 2 comma 1, e nella allegata tabella A hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

Art. 4

Incrementi delle risorse decentrate

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

2. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;
- b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.

3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, i comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia uguale o inferiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 fino ad un massimo dello 0,7% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

4. Le Camere di Commercio, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate

di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Camere di Commercio incrementano, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

- a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% ed il 26%;
- b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.

5. Le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, incrementano, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, fino ad un massimo dello 0,7% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 con un importo massimo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. Con il CCNL relativo al quadriennio 2006-2009 saranno individuati specifici parametri finanziari anche per gli enti del presente comma.

7. Gli incrementi indicati nei commi 1, 2 e 3 non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente *deficitari*, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

8. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2005.

Art. 5

Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato

una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art. 10 del presente CCNL, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Il diritto alla tredicesima mensilità matura per 365esimi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa; essa è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Ai fini del computo dell'ammontare della tredicesima mensilità, sono equiparate ai periodi di effettiva prestazione lavorativa, tutte le ipotesi, legali e/o contrattuali, di giustificata assenza dal lavoro per le quali è prevista comunque la corresponsione della retribuzione in misura intera o ridotta.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno e nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato ed è calcolata con riferimento alla retribuzione di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. Per il personale titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.1.2004, nel caso di conferimento di incarico in corso d'anno oppure del venire meno dello stesso o di risoluzione del rapporto di lavoro prima del mese di dicembre, ai fini della determinazione dell'importo della tredicesima mensilità spettante, ai sensi del comma 2, relativamente alla retribuzione di posizione, si tiene conto solo dei ratei giornalieri corrispondenti alla effettiva durata dell'incarico.

7. Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

8. I ratei giornalieri della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

9. Per i giorni di assenza previsti dai diversi istituti per la tutela della maternità, trovano applicazione le regole stabilite nel D.Lgs. n. 151/2001; i ratei giornalieri della tredicesima spettano comunque per i periodi di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero, secondo la disciplina dell'art. 17, commi 5 e 6, del CCNL del 14.9.2000.

10. Per i periodi temporali di assenza che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi,

è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

11. La domenica, i giorni festivi ed i giorni feriali non lavorativi, a seguito di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni, non sono riconosciuti utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità nei casi in cui ricadano all'interno dei periodi di assenza per i quali viene esclusa la computabilità, ai sensi del comma 8.

12. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 31.12.2006; da tale data sono disapplicate le disposizioni dell'art. 3 del CCNL del 5.10.2001, con le modifiche introdotte dall'art. 43 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Personale incaricato di posizioni organizzative

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

Art. 7

Compensi per particolari responsabilità

1. (Omissis)⁷⁶.
2. È disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

Art. 8

Disposizioni per il personale delle categorie A e B

1. È confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

TITOLO II

Disposizioni particolari

76) Sostituisce la lettera f) del comma 2, dell'art. 17 del C.C.N.L. sottoscritto il 1° aprile 1999.

Art. 9

Disposizioni in materia di inquadramento economico del personale

1. In caso di passaggio tra categorie nonché di acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999, ai sensi dell'art. 4 del medesimo CCNL del 31.3.1999, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o profilo. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica.
2. L'importo dell'assegno personale di cui al comma 1, fino al suo completo riassorbimento, è ricompreso nella nozione di retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art. 10 del presente CCNL.
3. La disciplina del comma 2 trova applicazione solo per i passaggi tra categoria e l'acquisizione di uno dei profili di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 intervenuti successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL; dalla medesima data è disapplicata la disciplina dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 31.3.1999.

Art. 10

Nozione di retribuzione

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie locali è definita come segue:
 - a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, b1, c1, d1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nelle categorie B e D (B3 e D3) e dall'indennità integrativa speciale, conglobata ai sensi dell'art. 29, comma 3, del CCNL del 22.1.2004;
 - b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004 nonché dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 9, comma 1.
 - c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

- d) retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compresa l'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto, ai sensi dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1999, si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore.
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.
5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art. 18, comma 6 del CCNL del 6.7.1995, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.
6. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL, quella dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000. Tutti i richiami alle previsioni dell'art. 52 del CCNL del 14.9.2000 contenuti nelle vigenti disposizioni contrattuali devono intendersi riferiti ai corrispondenti commi e lettere del presente articolo.

Art. 11

Incarico di vice-segretario

1. Al personale incaricato delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione.
2. La percentuale di 1/3 dello stipendio in godimento del segretario, prevista dall'art. 41, comma 4, della legge n. 312 del 1980, costituisce l'importo massimo che può essere erogato dall'ente a titolo di diritti di rogito e quindi il massimo teorico onere finanziario per l'ente medesimo; tale limite è sempre unico a prescindere dal numero dei soggetti beneficiari.
3. La percentuale di 1/3 dello stipendio, di cui all'art. 41, comma 4, della legge n. 312 del 1980, deve essere individuata in relazione al periodo di effettiva sostituzione e non con riferimento allo stipendio teorico annuale del vice segretario.
4. Il vice segretario è unico ed è l'unico legittimato a sostituire il segretario nel rogito degli atti, laddove quest'ultimo sia assente o impedito.

Art. 12

Termini di preavviso

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

- a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

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

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

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

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

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

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

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

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando: la retribuzione di cui all'art. 10,

comma 2, lett. c); l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante; il rateo della tredicesima mensilità maturato, in conformità alla disciplina dell'art. 5; l'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004; le altre voci retributive già considerate utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro, di cui all'art. 49 del CCNL del 14.9.2000.

10. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente CCNL, quella dell'art. 39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.1996, che dalla medesima data è disapplicato.

Art. 13

Disposizioni in materia di buoni pasto

1. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione decentrata integrativa, quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento a quelli connessi all'area della protezione civile, all'area della vigilanza e all'area scolastica ed educativa ed alla attività delle biblioteca, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 14

Norma programmatica

1. Con la stipulazione del prossimo CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009, gli oneri connessi alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative degli enti dotati di personale con qualifica dirigenziale sono posti a carico del bilancio degli enti stessi; con il medesimo CCNL sarà disciplinata l'attuazione della presente norma.

Tabella A – Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondere per 12 mensilità

CATEGORIA	DAL 1 GENNAIO 2004	DAL 1 FEBBRAIO 2005	DAL 31 DICEMBRE 2005
D6	45,35	58,43	17,03
D5	39,89	51,39	14,98
D4	39,89	51,39	14,98
D3	39,89	51,39	14,98
D2	35,63	45,90	13,38
D1	35,63	45,90	13,38
C5	36,37	46,85	13,65
C4	34,79	44,82	13,06
C3	34,79	44,82	13,06
C2	33,79	43,53	12,68
C1	33,79	43,53	12,68
B7	34,32	44,22	12,89
B6	30,87	39,77	11,59
B5	30,87	39,77	11,59
B4	30,87	39,77	11,59
B3	30,87	39,77	11,59
B2	29,13	37,52	10,93
B1	29,13	37,52	10,93
A5	29,43	37,91	11,05
A4	28,02	36,10	10,52
A3	28,02	36,10	10,52
A2	27,35	35,23	10,27
A1	27,35	35,23	10,27

Tabella B – Nuova retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondere per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

CATEGORIA	DAL 1 GENNAIO 2004	DAL 1 FEBBRAIO 2005	DAL 31 DICEMBRE 2005
D6	25.082,80	25.783,96	25.988,32
D5	23.622,82	24.239,50	24.419,26
D4	22.489,72	23.106,40	23.286,16
D3	21.450,10	22.066,78	22.246,54
D2	19.596,53	20.147,33	20.307,89
D1	18.558,35	19.110,15	19.270,71
C5	19.262,52	19.824,72	19.988,52
C4	18.558,35	19.096,19	19.252,91
C3	17.910,86	18.448,70	19.605,42
C2	17.392,94	17.915,30	18.067,46
C1	16.929,23	17.451,59	17.603,42
B7	17.325,88	17.856,52	18.011,20
B6	16.883,26	17.360,50	17.499,58
B5	16.548,47	17.025,71	17.164,79
B4	16.236,29	16.713,53	16.852,61
B3	15.969,60	16.446,84	16.585,92

B2	15.395,01	15.845,25	15.976,41
B1	15.108,11	15.558,35	15.689,51
A5	15.456,93	15.911,85	16.044,45
A4	15.129,42	15.562,62	15.688,86
A3	14.829,72	15.262,92	15.389,16
A2	14.533,55	14.956,31	15.079,55
A1	14.314,17	14.736,93	14.860,17

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare dal 31 dicembre 2005

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	19.270,71	20.307,89	22.246,54	23.286,16	24.419,26	25.988,32	
			22.246,54				
C	C1	C2	C3	C4			
	17.603,75	18.067,46	18.605,42	19.252,91	19.988,52		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	15.689,51	15.976,41	16.505,92	16.852,61	17.164,79	17.499,58	18.011,20
			16.505,92				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	14.860,17	15.079,55	15.389,16	15.688,86	16.044,45		

Differenziali di retribuzione tabellare dal 31 dicembre 2005

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
		1.037,18	1.938,65	1.039,62	1.133,10	1.569,06	
			1.938,65				
C	C1	C2	C3	C4			
		436,71	537,96	647,49	735,61		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
		286,90	609,51	266,69	312,18	334,79	511,62
			609,51				
A	A1	A2	A3	A4	A5		
		219,38	309,61	299,70	355,59		

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti dichiarano che gli incrementi delle risorse decentrate derivanti dalla corretta applicazione dell'art. 32, comma 2 e comma 7, in relazione alle finalità da quest'ultimo stabilite, del CCNL del 22.1.2004 sono confermati e restano definitivamente acquisiti nelle disponibilità per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti congiuntamente dichiarano che, ai fini della valutazione della sussistenza dei parametri di cui all'art. 4, non sono valutate le spese del personale ex LSU stabilizzato presso gli enti del comparto, con contratto a termine o con contratto a tempo indeterminato, solo per la parte corrispondente ai contributi a tal fine previsti dalla vigente legislazione statale e regionale e fino a che questi siano erogati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti prendono atto della circostanza che l'ampia formulazione dell'art. 1, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 consente di ricomprendere nel suo ambito applicativo tutti i processi di trasformazione e riforma delle IPAB, anche quelli comportanti una trasformazione giuridica in senso privatistico della natura delle stesse.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, comma 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al

personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, d,1) o di accesso dall'esterno (B3, d3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Il Diccap (Snalcc, Fenal, Sulpm) sottoscrive il contratto delle Regioni e delle Autonomie Locali, biennio 2004-2005, anche se considera anacronistica la struttura del comparto stesso che va rivista alla luce del diverso rilievo costituzionale/istituzionale degli enti.

Si sottolinea in particolare la diversità di funzione tra il personale amministrativo degli enti territoriali, le funzioni del personale della polizia locale sempre più complesse e trasversali alle esigenze di più enti.

Non si può infine dimenticare la vocazione di servizio all'economia dei dipendenti delle Camere di Commercio e di tutti quegli enti del sistema camerale che versano oggi in una situazione di massima sperequazione, una vera giungla retributiva, pur svolgendo le medesime funzioni e percependo il proprio trattamento economico dalla stessa fonte, il bilancio camerale.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La chiusura del biennio economico 2004-2005 per l'ennesima volta non ha affrontato il tema dell'indennità dovuta al personale delle Camere di Commercio che, unico nella storia dell'impiego pubblico e privato, ha visto ridotto il proprio trattamento economico del 16% a fronte di un conclamato e vantato (da parte degli enti) marcato aumento della produttività.

La sperequazione retributiva colpisce soprattutto i nuovi assunti, che non si può dimenticare, costituiscono il futuro degli enti.

1.11 6 marzo 2007 – Ipotesi di accordo per l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni-Autonomie locali e del Servizio sanitario nazionale

Il giorno 6 marzo 2007, alle ore 10:30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni e le Confederazioni ed Organizzazioni sindacali rappresentative nelle persone:

ARAN:

nella persona del **Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL FP	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL FPL	UIL
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail- Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Uspipi- Cuspel-Fasil-Fadel)	CISAL
DICCAP – DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO – POLIZIA MUNICIPALE (Snalcc -Fenal-Sulpm)	
CIDA ENTI LOCALI	CIDA
DIRER DIREL	CONFEDIR
FSI	USAE
FIALS	CONFESAL

Al termine della riunione, le parti stipulano l'allegata Ipotesi di accordo concernente l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale.

PREMESSA

- Visto il decreto legislativo n. 124/1993 e successive modificazioni;
- vista la legge 23 agosto 2004, n. 243 recante norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria;
- visto il D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 inerente la disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- visto quanto disposto dall'art. 1, comma 767, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
- vista la legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- visto il DPCM 20.12.1999 sul trattamento di fine rapporto e l'istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti, come modificato ed integrato dal successivo DPCM 2 marzo 2001 pubblicati rispettivamente nella G.U. n. 111 del 15 maggio 2000 e nella G.U. n. 118 del 23 maggio 2001;
- visto l'Accordo quadro stipulato in data 29/7/1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare ed i seguenti CCNL:

comparto del personale delle Regioni ed Autonomie Locali

- CCNL successivo a quello del 1/04/1999 – sottoscritto il 14 settembre 2000 e pubblicato nella G.U. n. 277 del 27 novembre 2000 – Supplemento ordinario n. 196 (art. 49);
- CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto il 5 ottobre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 270 del 20 novembre 2001 – Supplemento Ordinario n. 247 (art. 18);

comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale

- CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 – sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001 – Serie generale (art. 46);

- CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001 – Serie generale (art. 13);
dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie Locali
- CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto in data 12 febbraio 2002 e pubblicato nella G.U. n. 51 del 1 marzo 2002 – serie generale (art. 11);

LE PARTI CONCORDANO

di istituire una forma pensionistica complementare, a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale, da attuare mediante costituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori di cui ai CCNL citati, di seguito denominato Fondo per brevità di dizione. Il Fondo è alimentato dai contributi stabiliti dal presente accordo e da quelli eventualmente fissati da successivi contratti collettivi nazionali di lavoro.

I contenuti della presente ipotesi di accordo istitutivo devono essere recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo unitamente ad ogni altro aspetto disciplinato dalla normativa vigente o da delibere della Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia statutaria.

Art. 1 Costituzione

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito indicato per brevità Decreto.
2. Il Fondo è disciplinato dallo statuto e dal regolamento elettorale.

Art. 2 Destinatari

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali e dall'ARAN per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, per il comparto del Servizio Sanitario Nazionale e per le relative aree dirigenziali, assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:
 - contratto a tempo indeterminato;
 - contratto part-time a tempo indeterminato;
 - contratto a tempo determinato, anche part-time, e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

2. I lavoratori, come identificati al comma 1, a seguito dell'adesione volontaria al Fondo, acquistano il titolo di "Associato".

3. Possono, altresì, essere destinatari delle prestazioni del Fondo:

- a) i lavoratori, così come identificati al precedente comma 1, appartenenti ai seguenti settori affini: personale di Enti ed organizzazioni regionali ed interregionali, personale dipendente dalle case di cura private e personale dipendente delle strutture ospedaliere gestite da Enti religiosi, personale dei servizi esternalizzati secondo l'ordinamento vigente, personale dipendente di imprese del privato e privato sociale eroganti servizi socio-sanitari assistenziali ed educativi, a condizione che vengano stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali appositi accordi nei rispettivi ambiti contrattuali per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;
- b) i lavoratori, così come identificati al precedente comma 1, dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo ovvero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al comma 1, compresi i dipendenti in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie, alle quali competranno i correlativi oneri contrattuali, sulla base delle specifiche disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con le suddette Organizzazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che l'area dei destinatari del presente Accordo può comprendere anche i segretari comunali e provinciali e i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale, i quali potranno aderire al Fondo una volta perfezionate le dichiarazioni di volontà di adesione e le procedure contrattuali che li riguardano, in particolare per il reperimento delle risorse, secondo gli indirizzi formulati dal Comitato di settore.

Art. 3 Associati

1. Sono associati al Fondo:
 - a) i destinatari in possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'articolo 2, che abbiano sottoscritto la domanda di adesione volontaria, di seguito denominati "lavoratori associati";
 - b) gli enti e le aziende dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e della Sanità, di seguito denominati Amministrazioni, che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;

- c) i percettori di prestazioni pensionistiche complementari a carico del Fondo, di seguito denominati “pensionati”.

Art. 4
Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo:
 - l'Assemblea dei delegati
 - il Consiglio di Amministrazione
 - il Presidente e il Vice Presidente
 - il Collegio dei Revisori Contabili

Art. 5
Assemblea dei delegati

1. L'Assemblea è costituita, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica, da 60 (sessanta) delegati, per metà in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti da questi ultimi secondo le modalità stabilite dal regolamento elettorale, e per metà, in rappresentanza delle amministrazioni, designati secondo le modalità stabilite da apposito atto normativo del Governo.
2. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori avviene sulla base di liste presentate secondo le modalità stabilite dal regolamento elettorale.
3. Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 30.000 (trentamila) adesioni al Fondo.

Art. 6
I Consiglio di Amministrazione

1. Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 18 (diciotto) componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalle vigenti disposizioni.
2. In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle Amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi n. 9 (nove) consiglieri componenti il Consiglio di Amministrazione.
3. Le liste per le elezioni di cui al comma 2, composte da un numero di candidati superiore al numero di consiglieri da eleggere, possono essere presentate:
 - a) per la elezione dei consiglieri in rappresentanza dei lavoratori secondo la disciplina dell'apposito regolamento elettorale;
 - b) per la elezione dei consiglieri in rappresentanza delle Amministrazioni secondo le modalità stabilite dall'apposito atto normativo del Governo di cui all'art. 5, comma 1.
4. Qualora uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione siano eletti tra i delegati dell'assemblea, gli stessi decadono dall'assemblea medesima al momento della loro nomina.

5. Qualora, nel corso del mandato, uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione rappresentanti delle Amministrazioni vengano a cessare dall'incarico, per qualsiasi motivo, subentra il primo dei non eletti della lista che ha espresso il consigliere. Quando non sia possibile la sostituzione con il primo dei non eletti, il nuovo consigliere in rappresentanza delle Amministrazioni viene designato nel rispetto delle modalità stabilite nell'apposito atto normativo del Governo di cui all'art. 5, comma 1.

Art. 7
Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le Amministrazioni e tra i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.

Art. 8
Collegio dei Revisori Contabili

1. Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 (quattro) componenti effettivi e 2 (due) supplenti.
2. In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle Amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi n. 2 (due) componenti effettivi e del rispettivo componente supplente, del collegio dei revisori contabili.
3. Per la elezione di cui al comma 2, si procede mediante liste presentate disgiuntamente con le stesse modalità previste dall'art. 6, comma 3. Ciascuna lista contiene i nomi di almeno due revisori contabili effettivi e almeno di un revisore contabile supplente.
4. Tutti i componenti il Collegio dei Revisori Contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4, comma 1 del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/97 e successive modifiche ed integrazioni e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.
5. Il Collegio dei Revisori Contabili nomina al proprio interno il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 9
Impiego delle risorse

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto.
2. Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse

possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

3. È in facoltà del Consiglio di Amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto) ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).

4. Per il primo esercizio a partire dall'avvio del Fondo è attuata una gestione monocomparto, salva diversa decisione degli organi statutari. Per gli esercizi successivi, dopo le opportune verifiche, il Consiglio di Amministrazione prop-one all'Assemblea le modifiche statutarie finalizzate ad attuare un eventuale diverso assetto di gestione.

Art. 10 Conflitti d'interesse

1. Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c), del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni, lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse, avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

Art. 11 Contribuzione

1. L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo alle rispettive Amministrazioni sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria. Non è, quindi, dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.

2. La contribuzione dovuta al Fondo da parte delle Amministrazioni è pari all'1% degli elementi retributivi considerati utili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e fissati:

- a) per il comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art. 49 del CCNL successivo a quello dell'1/04/1999 – sottoscritto il 14 settembre 2000 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;
- b) per il comparto Sanità: dall'art. 46 del CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 – sottoscritto il 20 settembre 2001 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;
- c) per i dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art. 11 del CCNL sottoscritto

in data 12 febbraio 2002 per il biennio economico 2000-2001 e dall'art. 4 dell'Accordo Quadro Nazionale in materia di Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici – sottoscritto il 29 luglio 1999 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Eventuali voci retributive ulteriori, utili ai fini del trattamento di fine rapporto, possono essere definite tra le parti in sede di rinnovi contrattuali, di comparto o area dirigenziale.

3. La contribuzione destinata al Fondo dai lavoratori è pari all'1% degli elementi retributivi indicati nel precedente comma 2.

4. Sono altresì contabilizzate dall'INPDAP:

- a) la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR dei dipendenti già occupati al 31.12.95 e di quelli assunti nel periodo dal 1.1.96 al 31.12.2000;
- b) l'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio secondo le modalità previste dall'art. 2, commi 4 e 5 del DPCM 20.12.1999;
- c) per i lavoratori assunti dal 1.1.2001 il 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno.

Nei casi nei quali è prevista l'erogazione diretta del TFR da parte delle Amministrazioni, queste provvedono direttamente agli adempimenti di cui alle lettere a) e c).

5. La contribuzione di cui ai commi 2 e 3, sempre a condizione di pariteticità, è versata, secondo modalità definite dal Consiglio di Amministrazione, anche in caso di sospensione della prestazione lavorativa dovuta ad una delle cause espressamente previste dalle fonti legislative e contrattuali vigenti, cui sia comunque correlata la percezione di un trattamento economico anche se in misura ridotta.

6. È prevista la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi, rispetto a quelli previsti dal presente articolo, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo e dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando i contributi a carico delle Amministrazioni così come indicato dalla clausola contrattuale.

7. In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicano le sanzioni stabilite dallo statuto e dalle norme indicate dal Consiglio di Amministrazione.

8. In relazione ai tassi di effettiva crescita degli assicurati le parti istitutive si incontreranno per verificare la congruità delle disponibilità finanziarie ed assumere le conseguenti determinazioni atte ad assicurare l'equilibrio finanziario.

9. Le Amministrazioni comunicano al lavoratore, tramite espressa indicazione sul cedolino dello stipendio, l'entità delle trattenute a suo carico.

10. Ai fini dello svolgimento delle attività e degli adempimenti a carico dell'INPDAP in materia di previdenza complementare, le modalità di comunicazione e di fornitura dei dati informativi occorrenti (anagrafici, retributivi, contributivi) sono definite dagli organi del Fondo d'intesa con l'Istituto previdenziale.

11. Le quote contabilizzate dall'Inpdap ai sensi del comma 4 del presente articolo saranno erogate esclusivamente nei casi in cui ricorrano le condizioni di legge previste per la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

12. Le parti in sede di contrattazione di comparto potranno destinare ulteriori risorse per incrementare le posizioni individuali.

Art. 12

Adesione e permanenza nel Fondo

1. I Lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo. Eventuali contribuzioni volontarie del lavoratore possono essere consentite secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

4. In caso di sospensione della prestazione lavorativa, con fruizione anche parziale della retribuzione, permane la condizione di associato e l'obbligo di contribuzione secondo le modalità previste dal precedente articolo 11, comma 5.

Art. 13

Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti

1. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dell'Amministrazione e del lavoratore associato cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, fatta salva la contribuzione volontaria del lavoratore di cui all'art. 12, comma 3.

2. Il lavoratore ha la facoltà di disporre unilateralmente, mediante presentazione di apposita domanda, la cessazione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo. In tal caso si determina automaticamente

la cessazione dell'obbligo contributivo a carico dell'Amministrazione. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.

3. Il lavoratore associato, cessato dal servizio prima del pensionamento, deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale;
- trasferimento della posizione individuale presso altre forme pensionistiche;
- riscatto della posizione individuale; il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intera posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al riscatto. La liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite nello statuto;
- conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

4. In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione, non prima di avere maturato almeno 5 anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso, e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni. Tale fattispecie determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro e del versamento della quota del TFR.

5. Le richieste di trasferimento, ai sensi del comma 4, possono effettuarsi entro il mese di marzo ovvero entro il mese di settembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cessa a decorrere rispettivamente dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

6. Le modalità relative alla facoltà di cui al precedente comma 5 sono determinate nello statuto del Fondo. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.

Art. 14

Prestazioni

1. Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno cinque anni di contribuzione al Fondo.

3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età inferiore di non più di dieci anni a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di contribuzione al Fondo. La presente norma trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità contributiva maturata presso il fondo di provenienza.

4. In via transitoria, entro i primi 15 anni dalla autorizzazione all'esercizio dell'attività, i termini di cui al precedente comma sono ridotti a 5 anni.

5. Il lavoratore associato che non abbia conseguito i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

6. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione e/o Enti abilitati dalla legge.

7. Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, nella percentuale massima prevista dalla normativa vigente.

8. Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione e ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 6 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.

9. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale viene riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di legge vigenti.

10. Trascorsi otto anni di iscrizione al Fondo l'iscritto può conseguire un'anticipazione dei contributi accumulati per l'acquisto della prima abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'art. 31, comma 1, della legge 5 agosto 1978, n. 457, ovvero per eventuali spese sanitarie, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, con facoltà di reintegrare la propria posizione del Fondo.

11. Le modalità di reintegro della posizione individuale sono disciplinate da disposizioni del Consiglio di Amministrazione.

12. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

13. Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più compagnie di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza.

14. Il Fondo comunica ai lavoratori, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati in loro favore dalle Amministrazioni, distinguendo le diverse quote contributive, reali e virtuali, previste dall'art. 11, comma 2.

Art. 15

Spese per la gestione del fondo

1. All'atto dell'adesione, il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione una tantum nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

2. Per il suo funzionamento il Fondo sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

3. Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa, il fondo provvede, in via prioritaria, mediante l'utilizzo:

- a) delle quote di iscrizione "non impiegate per le spese di avvio e di amministrazione provvisoria";
- b) di una "quota associativa" ricompresa nella contribuzione, il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio preventivo;
- c) degli interessi di mora versati dalle Amministrazioni in caso di ritardato ed omesso versamento dei contributi;
- d) delle somme provenienti dall'acquisizione al fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associati deceduti in assenza di beneficiari ex lege;
- e) di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui il Fondo divenga titolare a qualsiasi titolo.

4. Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, ivi compresi i servizi resi dalla Banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio del Fondo.

5. La quantificazione degli oneri della gestione amministrativa del Fondo è determinata di anno in anno con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Fondo sulla base del preventivo di spesa e nel rispetto del principio di economicità.

Art. 16

Spese di avvio del Fondo

1. Per fronteggiare i costi di avvio del Fondo, l'INPDAP, in fase di prima attuazione, verserà all'atto della costituzione del fondo stesso la quota

di iscrizione di € 2,75 (due/75) “pro capite” riferita al numero dei dipendenti del comparto.

2. A tale onere si fa fronte secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 767 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per l'anno 2007) e con le modalità definite dall'art. 74, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Art. 17

Norme transitorie e finali

1. Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a predisporre entro 4 mesi lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.

2. All'atto della costituzione del Fondo, le parti istitutive del fondo indicano, ciascuna per il numero ad essa spettante, i componenti del primo Consiglio di Amministrazione, e tra questi il Presidente. Le stesse parti, sempre pro quota, indicano anche i componenti del primo Collegio dei Revisori Contabili. La designazione dei rappresentanti delle Amministrazioni nel primo Consiglio di Amministrazione e nel primo Collegio dei Revisori Contabili avviene nel rispetto delle modalità stabilite nell'apposito atto normativo del Governo.

3. I primi organi di cui al comma 2 restano in carica fino a quando la prima Assemblea, insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

4. Nel rispetto del criterio di rappresentanza paritetica delle amministrazioni e dei lavoratori, il primo Consiglio di Amministrazione è composto da n. 18 (diciotto) membri, di cui n. 9 (nove) in rappresentanza delle amministrazioni e n. 9 (nove) in rappresentanza dei lavoratori.

5. Nel rispetto del medesimo criterio paritetico di cui al comma 3, il primo Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 membri (*quattro*), di cui 2 (due) in rappresentanza delle Amministrazioni e 2 (due) in rappresentanza dei lavoratori, e 2 (due) supplenti, anche questi ultimi designati in modo paritetico. Il primo Collegio dei Revisori nomina, al proprio interno, il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6. Spetta al primo Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea al raggiungimento della soglia di n. 30.000 (trentamila) adesioni al Fondo.

7. Il primo Consiglio di Amministrazione attua tutti gli adempimenti necessari, espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e

gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni.

8. Il primo Consiglio di Amministrazione gestisce l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo 16 del presente accordo, predispone la scheda informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione ed in ogni caso è deputato a svolgere ogni altra attività prevista dalla delibera COVIP del 22 maggio 2001 e successive.

9. In relazione alla dichiarazione congiunta delle parti nell'accordo quadro in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare, l'apporto delle Amministrazioni al Fondo in mezzi, locali o risorse umane è disciplinato mediante apposita convenzione con il Fondo stesso tale da agevolare la fase di avvio di quest'ultimo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nell'ottica di perseguire la parità di trattamento tra i lavoratori della Pubblica Amministrazione, le parti concordano sulla opportunità che per sostenere le adesioni al Fondo nei primi anni di gestione venga riconosciuta, anche ai dipendenti dei comparti e delle aree dirigenziali destinatarie del presente accordo, la quota aggiuntiva di incentivazione dell'1% per primo anno e dello 0.5% per il secondo anno.

Nell'ambito dei rispettivi ruoli e competenze, le parti porranno in essere ogni utile iniziativa per sollecitare i necessari provvedimenti ed indirizzi.

Le Parti si impegnano ad un sollecito avvio e conclusione della specifica trattativa in materia, per l'integrazione del presente Accordo, a seguito del perfezionamento e formalizzazione dei necessari atti di indirizzo dei Comitati di Settore interessati.

Le parti si impegnano altresì ad una verifica per l'adeguamento delle voci retributive che attualmente sono prese a base di calcolo del TFR alle discipline contrattuali intervenute successivamente alla loro definizione, secondo gli indirizzi formulati e formalizzati dai Comitati di settore, nel rispetto delle regole sulle procedure di contrattazione collettiva di cui al D.Lgs. n. 165/2001.

DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE

Tutte le organizzazioni sindacali impegnano il Governo alla emanazione tempestiva degli atti formali di sua competenza di cui all'art. 5, comma 1, e 17, comma 2, indispensabili per costituzione e l'avvio dell'attività del fondo.

1.12 11 aprile 2008 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007

Il giorno **11 aprile 2008**, alle ore **10,00**, ha avuto luogo l'incontro tra

L'ARAN:

nella persona del Presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri (firmato)**

e le seguenti:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL FP	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL FPL	UIL
CSA Regioni e Autonomie Locali	CISAL
DICCAP (Snalcc -Fenal- Sulpm)	CONFSAL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007.

TITOLO I
Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali indicati dall'art. 9, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "enti", in servizio alla data dell'1.1.2006 o assunto successivamente.

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

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

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

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

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

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

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova

tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo, ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base dello specifico accordo di cui al presente articolo, sono successivamente riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

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

TITOLO II

Rapporto di lavoro

CAPO I

Disposizioni disciplinari

Art. 3

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

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

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

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.

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

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

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti

aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

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

a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell'art. 1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D. Lgs. n. 267 del 2000.

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri

di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL del 22.1.2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

12. Per le infrazioni disciplinari, comunque, commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui a comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004.

13. (Omissis)⁷⁷

Art. 4

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 3, comma 8, lett. g). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedi-

⁷⁷⁾ Disapplica le disposizioni dell'art. 25 del CCNL del 6.7.1995 come sostituito dall'art. 25 del CCNL del 22.1.2004.

mento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dare luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 24, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 24, comma 1, lett.b) del CCNL del 22.1.2004.

4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 3 (codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. (*Omissis*).⁷⁸

Art. 5

Sospensione cautelare

in caso di procedimento penale

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso).

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

4. Resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del lavoratore in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b),

⁷⁸) Disapplica le disposizioni dell'art. 25, commi 8 e 9, del C.C.N.L. del 6.7.1995 e quelle dell'art. 26 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) del CCNL del 14.9.2000, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 4, comma 8, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio,

salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 ed 8 dell'art. 3 (codice disciplinare), l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL. (Omissis).⁷⁹

TITOLO III

Il trattamento economico

CAPO I

Art. 6

Stipendi tabellari

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella A allegata al CCNL del 9.5.2006, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.

2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegatte tabelle B e C.

3. Sono confermati:

a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 9.5.2006;

b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

c) gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, ivi compresi quelli previsti dall'art. 29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 9, comma 1, del CCNL del 9.5.2006;

d) indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004.

79) Disapplica le disposizioni dell'art. 27 del C.C.N.L. del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 27 del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Art. 7

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al biennio 2006-2007, le misure degli incrementi di cui all'art. 6, comma 1, ed all'allegata tabella A hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 6, comma 1, e nella allegata tabella A hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

Art. 8

Incrementi delle risorse decentrate

1. Gli enti, relativamente al biennio economico 2006-2007, integrano le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa nel rispetto del Patto di stabilità interno, per quelli che vi sono sottoposti, e in coerenza con il quadro normativo delineato dall'art. 1, comma 557, della legge n. 27 dicembre 2006, n. 296, e con le corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio, ferma restando, in relazione alla specificità di ciascuna tipologia di ente, l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.

2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.

3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:

a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rap-

porto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;

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

4. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, i comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, possono incrementare le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino ad un massimo dello 0,9% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

5. Le Camere di Commercio, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41%, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Camere di Commercio possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati: a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% ed il 26%; b) fino ad un massimo dello 0,9%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.

6. Le Regioni, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35%, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino ad un massimo dello 0,9% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

7. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati

nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto dei principi di cui al comma 1, fino ad un massimo dello 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. Le predette risorse sono finalizzate al miglioramento della produttività dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione delle professionalità e del merito, nell'ambito del quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007.

Art. 9

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

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

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

Art. 10

Clausola di rinvio

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

a) attuazione dei principi e dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007 (Memorandum sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche siglato tra il Presidente del Consiglio dei Ministri, i Ministri per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Presidente della Conferenza delle Regioni

e delle Provincie Autonome, il Presidente dell'ANCI, il Presidente dell'UPI, il Presidente dell'UNCem e le Organizzazioni Sindacali), per la parte demandata alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare;

b) semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e nuova struttura della retribuzione;

c) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

d) modalità attuative dell'art. 14 del CCNL del 9.5.2006;

e) sistema di classificazione professionale, con prioritario e particolare riferimento ai profili indicati nell'art. 12 del CCNL del 22.1.2004 ed alle alte professionalità;

f) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

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

Tabella A – Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

CATEGORIA	DAL 1 GENNAIO 2006	RIDETERMINATI DAL 1 FEBBRAIO 2007
D6	10,00	118,50
D5	9,40	103,80
D4	8,96	103,80
D3	8,56	103,80
D2	7,82	94,00
D1	7,42	94,00
C5	7,69	95,00
C4	7,41	62,00
C3	7,16	92,00
C2	6,95	91,00
C1	6,78	91,00
B7	6,93	92,00
B6	6,74	81,40
B5	6,61	81,40
B4	6,49	81,40
B3	6,38	81,40
B2	6,15	77,00
B1	6,04	77,00
A5	6,18	74,00
A4	6,04	74,00
A3	5,92	74,00
A2	5,80	72,00
A1	5,72	72,00

Tabella B – Nuovo stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

CATEGORIA	DAL 1 GENNAIO 2006	DAL 1 FEBBRAIO 2007
D6	26.108,36	27.410,32
D5	24.532,05	25.664,86
D4	23.393,72	24.531,76
D3	22.349,30	23.492,14
D2	20.401,69	21.435,89
D1	19.359,72	20.398,71
C5	20.080,85	21.128,52
C4	19.341,84	20.356,91
C3	18.691,36	19.709,42
C2	18.150,91	19.159,46
C1	17.685,06	18.695,75
B7	18.094,39	19.115,20
B6	17.580,41	18.476,38
B5	17.244,07	18.141,59
B4	16.930,45	17.829,41
B3	16.662,53	17.562,72
B2	16.050,20	16.900,41
B1	15.761,98	16.613,51
A5	16.118,56	16.932,45
A4	15.761,33	16.576,86
A3	15.460,24	16.227,16
A2	15.149,20	15.943,55
A1	14.928,81	15.724,17

Tabella C

Nuovo stipendio tabellare dal 1 febbraio 2007

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	20.398,71	21.435,89	23.492,14 23.492,14	24.531,76	25.664,86	27.410,32	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
	18.695,75	19.159,46	19.709,42	20.356,91	21.128,52		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	16.613,51	16.900,41	17.562,72 17.562,72	17.829,41	18.141,59	18.476,38	19.115,20
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	15.724,17	15.943,55	16.277,16	16.576,86	16.932,45		

Differenziali di stipendio tabellare dal 1 febbraio 2007

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

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

1.13 31 luglio 2009 – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 2008-2009

Il giorno **31 luglio 2009**, alle ore 12,00, ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009 tra:

ARAN:

nella persona del Presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri**

e le seguenti:

Organizzazioni Sindacali Confederazioni Sindacali

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL FP	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL FPL	UIL
CSA Regioni e Autonomie Locali (ammessa con riserva)	CISAL (ammessa con riserva)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali relativo al biennio economico 2008-2009.

TITOLO I Disposizioni generali

CAPO I

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

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali indicati dall'art. 9,

comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "Enti", in servizio alla data dell'1.1.2008 o assunto successivamente.

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

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

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

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

6. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 5.

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

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

TITOLO II
Il trattamento economico

CAPO I

Art. 2

Stipendi tabellari

1. Lo stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito nella tabella B allegata al CCNL dell'11.4.2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, allegata al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.
2. A seguito dell'applicazione della disciplina del comma 1, gli importi annui lordi dello stipendio tabellare delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo delle diverse categorie del sistema di classificazione sono rideterminati nelle misure e nelle decorrenze stabilite nelle allegate tabelle B e C.
3. Sono confermati:
 - a) la tredicesima mensilità, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 9.5.2006;
 - b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, ivi compresi quelli previsti dall'art. 29, comma 4, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 9, comma 1, del CCNL del 9.5.2006;
 - d) l'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al biennio 2008-2009, le misure degli incrementi di cui all'art. 2, comma 1, ed all'allegata tabella A hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 2, comma 1, e nella allegata tabella A hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le

vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

Art. 4

Incrementi delle risorse decentrate

1. Per gli Enti costituiscono requisiti per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa:
 - a) il rispetto del Patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007;
 - b) il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale; il rispetto delle corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio;
 - c) l'attivazione di rigorosi sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione;
 - d) l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.
2. Presso gli Enti Locali, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:
 - a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%;
 - b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.
3. Presso i Comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:
 - a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora i Comuni siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%;
 - b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora i Comuni, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

4. Presso le Regioni, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora le Regioni siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 30%;

b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora le Regioni, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

5. Le Regioni individuano, tra quelli di cui ai precedenti commi 1 e 4, i criteri che trovano applicazione per ciascuno dei propri enti strumentali per l'incremento, a decorrere dal 31.12.2008 e a valere per l'anno 2009, delle risorse di natura variabile, di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004.

6. Presso le Camere di Commercio, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali:

a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora le Camere di Commercio siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra il proprio indice di equilibrio economico-finanziario e l'indice generale medio di sistema di cui alla legge finanziaria per il 2008 non sia superiore al 10% e, comunque, inferiore a 40; b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora le Camere di Commercio, oltre ai requisiti di cui al comma 1, presentino un indicatore di equilibrio economico-finanziario:

1) non superiore a 38, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese inferiore a 40.000;

2) non superiore a 34, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 40.000 ed inferiore a 80.000;

3) non superiore a 30, per le Camere di Commercio con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle imprese superiore a 80.000.

7. Presso gli altri Enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile ai sensi

dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali, nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, ove applicabili, e nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.

8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4, non trovano applicazione presso gli Enti Locali disestati o strutturalmente *deficitari*, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. Le predette risorse aggiuntive sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito, nel quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007 e con riferimento anche all'anno 2008, solo per le ipotesi di eventuale incremento delle stesse nel limite dell'1,5%.

TITOLO III Disposizioni particolari

CAPO I

Art. 5 Principi in materia di compensi per la produttività

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

Art. 6 Monitoraggio e verifiche

1. L'ANCI, l'UPI e l'UNIONCAMERE, attraverso le proprie articolazioni territoriali, e le Regioni assumono l'iniziativa per l'avvio, a livello regionale, di forme di monitoraggio del lavoro precario presso gli enti del Comparto e di successivo confronto e verifica con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse a tale fenomeno ed ai pro-

cessi di stabilizzazione, anche con riferimento alla scadenza dei contratti a termine. Tale confronto deve concludersi entro il termine di 45 giorni dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

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

Art. 7

Clausola di rinvio

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

a) semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e nuova struttura della retribuzione;

b) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
c) modalità attuative dell'art. 14 del CCNL del 9.5.2006;

d) sistema di classificazione professionale, con prioritario e particolare riferimento ai profili indicati nell'art. 12 del CCNL del 22.1.2004 ed alle alte professionalità;

e) modalità di utilizzo, negli enti privi di dirigenza, delle risorse accantonate in applicazione dell'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, ove le stesse non siano già state impiegate per il finanziamento dell'istituzione delle alte professionalità;

f) i profili di specifico interesse delle Regioni, non trattati nel presente CCNL;

g) le problematiche connesse alla disciplina del turno;

h) adattamento della disciplina contrattuale in materia di nuove tipologie di rapporto di lavoro alle riforme legislative intervenute in materia;

i) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

CATEGORIA	DAL 1 APRILE 2008	RIDETERMINATI DAL 1 LUGLIO 2008	RIDETERMINATI DAL 1 GENNAIO 2009
D6	11,65	19,42	77,70
D5	10,91	18,18	70,50
D4	10,43	17,38	70,50
D3	9,98	16,64	70,50
D2	9,11	15,18	64,00
D1	8,67	14,45	64,00
C5	8,98	14,97	64,40
C4	8,65	14,42	63,60
C3	8,38	13,96	63,60
C2	8,14	13,57	63,20
C1	7,95	13,24	63,20
B7	8,12	13,54	63,60
B6	7,85	13,09	55,60
B5	7,71	12,85	55,60
B4	7,58	12,63	55,60
B3	7,46	12,44	55,60
B2	7,18	11,97	52,60
B1	7,06	11,77	52,60
A5	7,20	11,99	50,60
A4	7,05	11,74	50360
A3	6,92	11,53	50,60
A2	6,78	11,29	49,20
A1	6,68	11,14	49,20

Tabella B

Nuovo stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

CATEGORIA	DAL 1 APRILE 2008	DAL 1 LUGLIO 2008	DAL 1 GENNAIO 2009
D6	27.550,12	27.643,36	28.342,72
D5	25.795,78	25.883,02	26.510,86
D4	24.656,92	24.740,32	25.377,76
D3	23.611,90	23.691,82	24.338,14
D2	21.545,21	21.618,05	22.203,89
D1	20.502,75	20.572,11	21.166,71
C5	21.236,28	21.308,16	21.901,32
C4	20.460,71	20.529,95	21.120,11
C3	19.809,98	19.876,94	20.472,62
C2	19.257,14	19.322,30	19.917,86
C1	18.791,15	18.854,63	19.454,15
B7	19.212,64	19.277,68	19.878,40
B6	18.570,58	18.633,46	19.143,58
B5	18.234,11	18.295,79	18.808,79
B4	17.920,37	17.980,97	18.496,61
B3	17.652,24	17.712,00	18.229,92
B2	16.986,57	17.044,05	17.531,61
B1	16.698,23	16.754,75	17.244,71
A5	17.018,85	17.076,33	17.539,65
A4	16.661,46	16.717,74	17.184,06
A3	16.360,20	16.415,52	16.884,36
A2	16.024,91	16.079,03	16.533,95
A1	15.804,33	15.857,85	16.314,57

Tabella C

Nuovo stipendio tabellare dal 1 gennaio 2009

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

D	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	21.166,71	22.203,89	24.338,14 24.338,14	25.377,76	26.510,86	28.342,72	
C	C1	C2	C3	C4	C5		
	19.454,15	19.917,86	20.472,62	21.120,11	21.901,32		
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
	17.244,71	17.531,61	18.229,92 18.229,82	18.496,61	18.808,79	17.143,58	19.878,40
A	A1	A2	A3	A4	A5		
	16.314,57	16.533,95	16.884,36	17.184,06	17.539,65		

Differenziali stipendio tabellare dal 1 gennaio 2009

Valori in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento alla disciplina dell'art. 2, comma 1, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3) è finanziato con le risorse nazionali del CCNL medesimo e, quindi, è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

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

1. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;

2. assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;

3. permessi di cui alla L. 104/1992;

4. congedi di maternità e parentali di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

5. permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

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

PARTE II
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE

2.1 10 aprile 1996 – Comparto Regioni-Enti locali – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale (parte normativa 1994-1997 e parte economica 1994-1995)

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI – AREA DELLA DIRIGENZA

Art. 1

Servizi Pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 11 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 2

Contrattazione decentrata e contingenti di personale⁸⁰

1. In relazione al sistema organizzativo dei singoli enti, in contrattazione decentrata sono individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi di cui all'art. 1.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1 sono stipulati, per ciascuna amministrazione, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di comparto e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata.

3. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

Art. 3

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con le singole amministrazioni deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radio-televisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:

- a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;

80) Articolo disapplicato dall'art. 3, comma 3, dell'Accordo collettivo nazionale, stipulato il 7 maggio 2002.

- b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
 - c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
- a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
 - d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
 - e) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;
 - f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.
2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

Comparto Regioni Enti locali, Contratto collettivo nazionale di lavoro area della dirigenza

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 qualifica di dirigente dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. 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 il periodo 1 gennaio 1994-31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla 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 da parte dell'A. R.A.N. con idonea pubblicità.
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 hanno avuto conoscenza dell'avvenuta stipulazione ai sensi del comma 2.
4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. 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 vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti 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 della parte economica del presente contratto ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma 6.

TITOLO II

Relazioni sindacali

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali tra le amministrazioni e le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali, al fine di incrementare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.

2. In considerazione del ruolo attivo e responsabile attribuito a ciascun dirigente dalle leggi e dal contratto collettivo e della specifica professionalità della categoria, nonché delle peculiarità delle funzioni dirigenziali, il sistema di relazioni sindacali riconosciuto dai seguenti articoli alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 è strumento indispensabile per il coinvolgimento della categoria.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano 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 7 e 8 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. 12. 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 previste dall'art. 5 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui agli artt. 9 e 11;
- c) consultazione, per le materie per le quali la legge e 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. 12.

CAPO II
Diritti di informazione

Art. 4
Informazione preventiva

1. Negli enti dove siano in servizio almeno 5 dirigenti, gli organi di vertice, per il tramite del dirigente cui sia assegnato tale specifico compito secondo i rispettivi ordinamenti, informano in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 sui criteri generali relativi a:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- d) individuazione delle risorse aggiuntive di cui all'art. 38;
- e) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- f) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
- g) misure di pari opportunità;
- h) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- i) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

2. Gli enti che abbiano in servizio più di 10 dirigenti possono individuare modalità di informazione preventiva più articolate, anche in materie non comprese nel comma 1.

Art. 5
Esame a seguito di informazione preventiva

1. Nelle materie previste dall'articolo 4, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed h), ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per l'esame delle materie medesime.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze 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. 6

Informazione successiva

1. Nelle amministrazioni nelle quali siano in servizio almeno 5 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11 e con le modalità indicate nell'art. 4, comma 1, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

CAPO III

Contrattazione decentrata

Art. 7

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 8 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. La delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2. La delegazione sindacale è convocata, 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 diventa efficace con la definitiva 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.

Art. 8

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali che sono parte integrante del presente contratto;
- b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125. In tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n. 268 e dell'art. 28 del DPR 19 novembre 1990 n. 333.
- d) mobilità di cui all'art. 35, comma 8, del D. Lgs. n. 29 del 1993 e all'art. 24;
- e) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/94 e nei limiti stabiliti dall'eventuale accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.

2. 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 di cui all'art. 38, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 9

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 RSU ai sensi dell'art. 11, comma 1, lettera a);
- da componenti di ciascuna rappresentanza sindacale di cui all'art. 11, comma 1, lettera b);

- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

CAPO IV

Partecipazione e rappresentanza

Art. 10

Forme di partecipazione

1. Negli enti ove prestino servizio almeno 10 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui agli artt. 9 e 11, senza oneri per le amministrazioni, possono essere istituite Commissioni bilaterali composte da uno stesso numero di dirigenti responsabili degli uffici e strutture di livello più elevato dell'ente e di rappresentanti sindacali dei dirigenti. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascun ente.

2. Tali Commissioni, che non hanno carattere negoziale, svolgono i seguenti compiti:

- a) verifica dell'eventuale esistenza di elementi normativi, organizzativi o gestionali che si ripercuotono negativamente sull'azione amministrativa e sui rapporti con i cittadini e con gli utenti;
- b) formulazione di proposte di soluzione di eventuali problemi agli organi competenti di ciascuna amministrazione, anche al fine di elaborare programmi, direttive, schemi di progetti di legge regolamenti o provvedimenti amministrativi, con particolare riguardo alla semplificazione dei procedimenti amministrativi.

3. È 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 l'affidamento degli incarichi e l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato.

4. La Conferenza dei Presidenti delle Regioni e le Associazioni o Unioni regionali degli altri Enti del Comparto e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, al fine di monitorare l'andamento dell'attuazione della disciplina contrattuale anche in ordine alla preparazione dei lavori della Conferenza di cui al comma 3, e alla 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.

Art. 11

Rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti 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, ovvero le rappresentanze di cui al successivo punto b) sino alla costituzione delle RSU. Resta ferma l'applicabilità dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970 per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto;

- 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 dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'amministrazione.

CAPO V

Norme finali

Art. 12

Interpretazione autentica dei contratti⁸¹

[1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto 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 lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato nelle materie di cui all'art. 8. 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.

81) Norma disapplicata dall'art. 9, comma 6, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

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.]

Art. 13

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 alla 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.

TITOLO III

Rapporto di lavoro

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.

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

- a) data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) qualifica di assunzione e trattamento economico;
- c) durata del periodo di prova;
- d) sede di destinazione;

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

4. L'amministrazione prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, incrementabile di ulteriori trenta giorni in casi particolari. Nello stesso termine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 9, 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.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere e ne produce i medesimi effetti.

Art. 15

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica 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 dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, 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. 21, comma 1.

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

5. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 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 dirigente 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; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

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

9. Il dirigente 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

Struttura del rapporto

Art. 16

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

Art. 17

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al dirigente spetta anche la retribuzione di cui agli artt. 40 e 41.

2. I dirigenti assunti al primo impiego presso la pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso l'ente o la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 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.

4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo.

6. 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.

7. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 18 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13.

Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente 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 dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione, alla quale deve essere inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo⁸².

12. 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 avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, l'amministrazione di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'amministrazione receda dal rapporto ai sensi dell'art. 27.

14. Nei casi di ferie non godute nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, l'entità del compenso sostitutivo da corrispondere al dirigente per ogni giornata è determinata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione

82) Comma così sostituito dall'art. 8, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 12 febbraio 2002.

in godimento nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e l'eventuale maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett.b) del CCNL del 10.4.1996. Per il periodo antecedente alla scadenza del termine di cui all'art. 1, comma 3, sono prese a base di calcolo lo stipendio tabellare, l'indennità integrativa speciale e la retribuzione di posizione in godimento⁸³.

15. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui al comma 4, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie⁸⁴.

CAPO III **Sospensioni della prestazione**

Art. 18 **Assenze retribuite**

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: giorni otto all'anno;
 - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
 - particolari motivi personali o familiari: 3 giorni all'anno.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di cui agli artt. 40 e 41.
5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge 104/92, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
6. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione.
7. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario.

Art. 19 **Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità**

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui agli artt. 40 e 41.
2. Nel periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi, previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge 1204/71 integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui agli artt. 40 e 41. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/1971 la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino.
3. Il restante periodo di cinque mesi dell'astensione facoltativa di cui al comma 2 rimane disciplinato, ai fini giuridici ed economici, dagli artt. 7, comma 3, e 15, comma 2, della legge 1204 del 1971.
4. Le assenze di cui al comma 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare con quelle previste dall'art. 18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20 **Assenze per malattia**

1. Il dirigente 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, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.
 - 1-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, ecc. ai fini della presente disciplina, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital nonché i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate, il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lett. a)⁸⁵.
2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore

83) Comma aggiunto dall'art. 8, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 12 febbraio 2002.

84) Comma aggiunto dall'art. 8, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 12 febbraio 2002.

85) Comma aggiunto dall'art. 9, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 12 febbraio 2002.

periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente 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.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. 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.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione, compresa la retribuzione di cui agli artt. 40 e 41, per i primi 9 mesi di assenza.
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'amministrazione, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

8. L'amministrazione può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

9. Il dirigente 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.

10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, l'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dirigente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, 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.

11. 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 presente 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 dirigente nell'ipotesi di cui al comma 6, 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. 21

Infortuni 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 dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 20, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di cui agli artt. 40 e 41.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 20. 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 dirigente 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 e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 22

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali⁸⁶

1. Gli enti attribuiscono ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente, fatto salvo il caso previsto dall'art. 23 bis, comma 1, lett. c)⁸⁷.

2. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, adeguano le regole sugli incarichi dirigenziali ai principi stabiliti dall'art. 19, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 29/1993, con particolare riferimento ai cri-

86) Articolo così sostituito dall'art. 13, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

87) Comma così sostituito dall'art. 10, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

teri per il conferimento e la revoca degli incarichi e per il passaggio ad incarichi diversi nonché per relativa durata che non può essere inferiore a due anni, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla valutazione annuale dei risultati.

3. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive o per effetto dell'applicazione del procedimento di valutazione di cui all'art. 14, comma 2.

4. I criteri generali di cui al comma 2, prima della definitiva adozione sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 2, seguita, su richiesta, da un incontro.

Art. 23

Valutazione dei dirigenti⁸⁸

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 e 3 del D.Lgs. n. 286/1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

2. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica. [Gli enti disciplinano gli effetti sanzionatori degli accertamenti negativi, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione ed il contraddittorio, in coerenza con i principi fissati dall'art. 21 del D. Lgs. n. 29/1993. La revoca dell'incarico comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando quanto previsto dall'art. 21, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993.⁸⁹]

3. Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8. I sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

Art. 23-bis

Effetti degli accertamenti negativi⁹⁰

1. Gli enti disciplinano gli effetti degli accertamenti negativi di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 23.12.1999, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione e il contraddittorio, individuando le specifiche misure nell'ambito delle seguenti ipotesi, in relazione alla gravità dell'accertamento:

- a) riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza, per il personale interno al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale sempreché detto conferimento sia consentito dalla normativa vigente nell'ente;
- b) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
- c) sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter;
- d) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27."

Art. 23-ter

Sospensione dagli incarichi dirigenziali⁹¹

1. Il dirigente può essere sospeso dall'incarico, per una durata massima di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 bis, comma 1, lett. c).

2. Durante il periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui all'art. 21; nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dal medesimo ente o da altre pubbliche amministrazioni.

3. L'accettazione di un nuovo incarico determina il venire meno della sospensione disposta ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.

4. Prima della scadenza del periodo di due anni di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale secondo l'art. 17 del CCNL del 23.12.1999; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso art. 17, può essere elevato sino a 36 mensilità, non pensionabile e non utile ai fini del trattamento di fine servizio e ai fini del trattamento di fine rapporto."

88) Articolo così sostituito dall'art. 14, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

89) Periodi soppressi dall'art. 13, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

90) Articolo aggiunto dall'art. 13, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

91) Articolo aggiunto dall'art. 13, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

Art. 24

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 dirigenti 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 tale evento, 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.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle rappresentanze sindacali individuate dall'art. 9, 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 ed i dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) 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 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 diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e 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 dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. 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.

CAPO V

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 25

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. 20 e 21, 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 recesso del dirigente;
- c) per recesso dell'amministrazione.

Art. 26

Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 25, 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. 25 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 recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 27

Recesso dell'amministrazione⁹²

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicando contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'amministrazione prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corrispondenza del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun ente nel rispetto delle previsioni dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 23.12.1999, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata:

- a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;
- b) ovvero, per la inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse⁹³.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le parti si danno atto che l'applicazione del presente articolo 27, essendo collegata alla tutela del collegio di conciliazione, che è oggetto di separata disciplina nel testo di contratto relativo all'art. 30 sul collegio

di conciliazione, concordato in data odierna (v. dichiarazione congiunta), è differita alla data di stipulazione del contratto stesso.

Art. 28

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 20, comma 3, e 21, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della L. n. 300 del 1970.

Art. 29

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro⁹⁴

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con revoca dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato restrittivo della libertà, salvo che l'ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 27.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 27, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, salva l'applicabilità dell'art. 27.

3. Fatta salva la applicazione dell'art. 27, resta fermo per tutti gli enti del comparto l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n.267 del 2000.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 27.

5. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un

92) Articolo disapplicato dall'art. 3 comma 7 del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2010.

93) Comma così sostituito dall'art. 11, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

94) Articolo così sostituito dall'art. 12, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'ente di recedere con le procedure di cui all'art. 27.

6. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'art. 21, la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, e gli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti.

7. In caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata, con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Analogamente si procede in caso di sentenza definitiva di proscioglimento pronunciata prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., con la formula il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso.

8. In caso di riammissione in servizio, al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 5 e 7, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di livello equivalente, in termini economici e di prestigio, a quello in godimento al momento della sospensione.

9. Il dirigente, licenziato ai sensi dell'art. 27, comma 2, a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne ha consentito la prosecuzione neppure provvisoria per la specifica gravità, se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima sede nonché in un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

10. Dalla data di riammissione in servizio, di cui al precedente comma 9, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che gli sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, esclusi i compensi collegati agli incarichi. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite ed ai figli.

Art. 30

Collegio di conciliazione⁹⁵

(Articolo oggetto di separata disciplina concordata in apposito contratto in data odierna da inviare al Governo per l'autorizzazione alla sottoscrizione)

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, avverso gli atti applicativi dell'art. 27, commi 1, 2, 3, del presente CCNL il dirigente può altresì attivare la procedura disciplinata nei commi seguenti⁹⁶.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al collegio previsto dal comma 4.

3. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'amministrazione.

4. Il collegio di conciliazione è composto di tre membri. Il dirigente ricorrente e l'amministrazione designano un componente ciascuno, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

5. Il dirigente interessato provvede alla designazione del componente che lo rappresenta nell'atto di ricorso. L'amministrazione comunica per iscritto al ricorrente la designazione del componente che la rappresenta entro cinque giorni dal ricevimento del ricorso.

6. In caso di mancato accordo o comunque di non rispetto dei termini previsti nei commi 4 e 5 per la designazione dei componenti, essi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal presidente del tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.

7. Il collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente, loro rappresentanti, deve esperire preliminarmente un tentativo di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

8. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente il rapporto prosegue senza soluzione di continuità; in caso contrario, il collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'amministrazione è tenuta a conformarsi [anche nel caso di cui al comma 15⁹⁷].

9. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro sessanta giorni dalla data della costituzione del collegio.

10. Ove il collegio, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse,

95) Articolo così sostituito dall'art. 1 del C.C.N.L. integrativo stipulato il 12 giugno 1996.

96) Comma così sostituito dall'art. 18, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

97) Parole soppresse dall'art. 18, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di 24 mensilità⁹⁸.

11. L'indennità supplementare di cui al comma 10 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

12. Nelle mensilità di cui ai commi 10 e 11 è ricompresa anche la retribuzione di posizione prevista dagli articoli 40 e 41 del CCNL stipulato il 10 aprile 1996.

13. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 10 e 11.

14. Le spese relative alla partecipazione del presidente al collegio sono a carico della parte soccombente.

15. (Soppresso)⁹⁹.

16. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del collegio di conciliazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del collegio, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL stipulato il 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

17. (Soppresso)¹⁰⁰.

18. (Soppresso)¹⁰¹.

Art. 31

Termini di Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello del recesso

per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 20, comma 3, e dall'art. 25, comma 1 lett. b), per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

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 al comma 1 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 dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

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 dirigente, 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 di cui agli artt. 34, 35, 40, 41 e 42.

10. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione del Comparto che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

CAPO VI

Istituti di peculiare interesse

98) La formulazione originaria della norma prevedeva "22 mensilità", ed è stata modificata in "24 mensilità" per effetto dell'art. 18, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

99) Comma soppresso dall'art. 18, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

100) Comma soppresso dall'art. 18, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

101) Comma soppresso dall'art. 18, comma 2, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

Art. 32
Formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. In conformità a quanto previsto dal protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, nel quadriennio 1998-2001, gli enti destinano annualmente alle finalità previste dal presente articolo una quota almeno pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità¹⁰².

3. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, e nel rispetto dei criteri generali definiti ai sensi dell'art. 5, realizza iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

6. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

PARTE II

TITOLO I
Trattamento Economico

Art. 33
Struttura della retribuzione

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

- 1) stipendio tabellare
- 2) indennità integrativa speciale
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita
- 4) retribuzione di posizione
- 5) retribuzione di risultato.

Art. 34
Stipendio tabellare

1. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 ai dirigenti della ex prima qualifica dirigenziale viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 173.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 207.000.

2. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 al personale della ex seconda qualifica dirigenziale è corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 213.000 che riassorbe l'indennità di vacanza contrattuale; per gli stessi dirigenti, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 256.000.

3. A decorrere dal 1° dicembre 1995, salvo quanto previsto dall'art. 35, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica dirigenziale, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992, è stabilito in L. 32.977.000 e ricomprende:

- a) lo stipendio tabellare della ex prima qualifica dirigenziale come previsto dall'articolo 43 del D.P.R. 333/1990, incrementato ai sensi del comma 1;
- b) un importo pari allo 0,2 della indennità di funzione della ex prima qualifica dirigenziale di cui all'articolo 38 del D.P.R. 333/1990.

4. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

Art. 35
Norma transitoria

1. Il trattamento economico stipendiale dei dirigenti della ex seconda qualifica dirigenziale, derivante dall'applicazione dell'art. 34, comma 2, a decorrere dal 1° dicembre 1995 è così determinato:

- a) stipendio tabellare nella misura stabilita all'art. 34, comma 3;
- b) maturato economico annuo, pensionabile e non riassorbibile di lire 7.858.000, utile ai fini della 13° mensilità, pari al maggior importo, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lett. a), del trattamento economico in godimento al 1° dicembre 1995 ottenuto dalla sommatoria delle seguenti voci:

¹⁰²⁾ Comma così sostituito dall'art. 23, comma 1, del C.C.N.L. integrativo stipulato il 23 dicembre 1999.

- stipendio tabellare ex articolo 43 D.P.R. 333/1990 comprensivo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992;
- 0,1 della indennità di funzione di cui all'art. 38 del DPR n. 333/1990
- incrementi contrattuali di cui all'art. 34, comma 2;
- differenza tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex prima qualifica dirigenziale.

2. Ai dirigenti professionisti legali che ne abbiano già beneficiato, è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, co 1, del DPR n° 268 del 1987.

Art. 36

Effetti nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione degli articoli 34 e 35 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 29, comma 4 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 dell'articolo 34, commi 1 e 2, sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo 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.

3. La retribuzione di posizione di cui agli artt. 40 e 41, nonché il valore differenziale di posizione di cui all'articolo 42, sostituiscono la indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/90 e come tali sono utili ai fini pensionistici e dell'indennità premio di fine servizio così come già previsto per la citata indennità di funzione secondo le vigenti disposizioni.

Art. 37

Finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato

1. Al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato si provvede mediante l'utilizzo:

- a) dell'ammontare delle risorse destinate alle indennità di funzione di cui all'art. 38 del D.P.R. 333/1990, ivi compresa la quota relativa alla tre-

dicesima mensilità sull'indennità stessa, nell'anno 1993, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della 1° qualifica dirigenziale e per la parte eccedente lo 0,1 per la quota di pertinenza della 2° qualifica dirigenziale. Tali risorse sono calcolate in relazione al personale con qualifica dirigenziale risultante alla data del 31.08.1993 secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo;

- b) di una somma corrispondente al 6% calcolata sull'importo di cui alla lett. a);
 - c) di una somma pari allo 0,85% del monte salari, al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, calcolato con riferimento all'anno 1993 e al solo personale con qualifica di dirigente;
 - d) delle risorse che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni, quali, ad esempio, quella dell'art. 45, comma 8, del D.P.R. n. 333 del 1990.
 - e) delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati raggiunti dal personale per la quota di pertinenza di particolari categorie di dirigenti, quale, ad esempio, quelle di cui all'art. 69, comma 2, del D.P.R. n. 268 del 1987 e all'art. 18 della legge n. 109/1994;
 - f) delle risorse aggiuntive di cui al successivo art. 38.
2. Le risorse di cui al comma 1, decurtate della parte destinata al finanziamento della retribuzione di risultato prevista dal comma 3 sono destinate al finanziamento del "Fondo per la retribuzione di posizione" secondo la disciplina degli artt. 39, 40, 41 e 42.
3. Al finanziamento della retribuzione di risultato sono destinate, secondo la disciplina dell'art. 43:
- le risorse aggiuntive indicate nel successivo articolo 38;
 - una quota non inferiore al 4% e non superiore all'8% del Fondo
 - di cui al comma 1, lettere a), b) e c);
 - le risorse di cui alla lettera e) del

comma 1.

4. Nel periodo di vigenza del presente contratto, gli enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del D. Lgs. 29/93, abbiano rideterminato, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base del calcolo di cui alla lettera a) del comma 1, incrementano il fondo di cui al comma 2 in misura congrua tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione purché effettivamente ricoperte.

5. Il valore complessivo del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, calcolato ai sensi del comma 1, lettere a), b), e c), non può essere comunque inferiore al valore complessivo,

incrementato del 6%, dell'indennità di funzione, per la parte eccedente lo 0,2 della quota di pertinenza della prima qualifica dirigenziale e per la parte eccedente lo 0,1 per la quota di pertinenza della seconda qualifica dirigenziale, in godimento ai dirigenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

6. La disciplina del comma 5 si applica anche con riferimento alla formazione dei fondi di cui ai commi 2 e 3.

Art. 38

Risorse aggiuntive

1. Le Amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nel comma 3 possono incrementare, dal 31 dicembre 1995, con oneri a proprio carico, le risorse di cui all'art. 37, nel limite massimo di una somma pari allo 0,5% della quota del monte salari annuo riferito al 1993 e relativo ai dirigenti, 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 almeno quantitativamente corrispondenti, secondo i criteri indicati al comma 5.

2. La somma di cui al comma 1 è destinata a finanziare gli oneri relativi alle retribuzioni di risultato dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato.

3. Possono avvalersi della facoltà di cui al comma 1 gli enti non disestati 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.

4. I risparmi di gestione consistono nei minori oneri relativi al personale dirigenziale derivanti dagli adempimenti organizzativi indicati al comma 3, che non incidano sulla estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.

5. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dirigenziale, al netto della spesa per indennità di funzione, al 31 agosto 1995 e quella al 31.8.1993, 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 dal comma 6 del medesimo articolo.

6. 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. 39

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Il "Fondo per la retribuzione di posizione", finanziato con le modalità di cui all'art. 37, comma 2, è costituito, a decorrere dal 31.12.1995, presso ogni Amministrazione al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. Le amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.L.vo 29/93. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

3. Le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e secondo i criteri indicati negli artt. 40, 41 e 42, che non prefigurano alcun modello organizzativo.

4. La disciplina del presente articolo, nonché dei successivi articoli 40, 41, 42, 43 e 44 si applica esclusivamente agli Enti e alle Amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nell'art. 38, comma 3, lett. a), b), c), e d).

5. Negli altri Enti e Amministrazioni l'entità della retribuzione di posizione è determinata confermando l'importo già attribuito per l'indennità di funzione ai sensi dell'art. 38 del DPR n. 333/1990, salvo per la parte utilizzata nella determinazione dei nuovi stipendi di cui all'art. 34, incrementato del 3% con decorrenza dal 31.12.95. Un ulteriore 3% è accantonato dalle medesime amministrazioni per essere utilizzato, al verificarsi delle condizioni di cui al comma 4, ai fini della formazione del fondo di cui all'art. 37, comma 1. Sono inoltre accantonate, per le medesime finalità, le risorse di cui all'art. 37, comma 1, lettera c).

Art. 40

Retribuzione di posizione di direzione di struttura

1. La retribuzione di posizione per i dirigenti delle Regioni, dei Comuni capoluogo di cui all'art. 17 della legge 142/90 nonché dei comuni capoluogo individuati come aree metropolitane con leggi delle regioni Sicilia e Sardegna, delle corrispondenti Amministrazioni provinciali e delle Camere di Commercio di cui all'art. 10, primo comma, lett. c), della legge 29 dicembre 1993, n. 580, è definita, nei limiti delle

disponibilità del fondo di cui all'art. 37, comma 2, e con i criteri previsti nell'art. 39, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

- a) fino a un massimo di L. 70.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi;
- b) fino a un massimo di L. 38.500.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche ed umane;
- c) da un minimo di L. 10.000.000 fino a un massimo di L. 26.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni.

2. La retribuzione di posizione per i dirigenti degli Enti diversi da quelli indicati nel comma 1, classificati di tipo 1 dall'art. 2 del D.P.R. 25.6.1983, n. 347, e per i dirigenti delle Camere di Commercio di cui all'art. 10, primo comma, lett. b), della legge 29 dicembre 1993 n. 580, è definita, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 37, comma 2, e con i criteri previsti nell'art. 39, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

- a) fino a un massimo di L. 55.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi;
- b) fino a un massimo di L. 38.500.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche ed umane;
- c) da un minimo di L. 10.000.000 fino a un massimo di L. 26.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni.

3. La retribuzione di posizione per i dirigenti degli enti classificati di tipo 2 dall'art. 2 del D.P.R. 25.6.1983, n. 347, e per i dirigenti delle Camere di commercio di cui all'art. 10, primo comma, lett. a), della legge 29 dicembre 1993, n. 580, è definita, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 37, comma 2, e con i criteri previsti nell'art. 39, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

- a) fino a un massimo di L. 30.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire il funzionamento di ampi aggregati di servizi e interventi;

- b) da un minimo di L. 10.000.000, fino a un massimo di L. 20.000.000, per le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di risorse economiche ed umane.

4. Nei confronti dei Segretari generali delle Camere di commercio di cui all'art. 10, comma 1, lettera c) e lettere a) e b) della legge 29.12.1993, n. 580, non assunti a tempo determinato, si applica la disciplina prevista, rispettivamente, dal comma 1 e dal comma 2 Le risorse iscritte in bilancio alla data del 31.8.1993 ai sensi dell'articolo 1 della legge 25 luglio 1971, n. 557, confluiscono nel fondo di cui al comma 2 dell'articolo 37.

5. Nei confronti dei Segretari generali delle Comunità Montane classificate di tipo 2 dall'art. 2 del DPR n. 347 del 1983 si applica la disciplina prevista dal comma 2, lettera b).

6. La retribuzione di posizione per i dirigenti degli Enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni a statuto ordinario e degli I.I.A.C.P., è definita secondo la disciplina dei commi 1, 2 e 3 in base ai criteri di equiparazione stabiliti dalle stesse Regioni in relazione alle leggi regionali istitutive dei singoli Enti.

Art. 41

Retribuzione di posizione relativa alle funzioni dirigenziali non comportanti direzione di strutture

1. Le amministrazioni possono prevedere posizioni e corrispondenti incarichi dirigenziali di alta specializzazione – anche professionale, comportante iscrizione agli albi – di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive e analoghe e ne determinano la graduazione e le relative retribuzioni di posizione nell'ambito dei seguenti limiti:

- a) da un minimo di L. 10.000.000 fino ad un massimo di L. 45.000.000 per le amministrazioni di cui all'art. 40, comma 1;
- b) da un minimo di L. 10.000.000 fino ad un massimo di L. 38.500.000 per le amministrazioni di cui all'art. 40, comma 2;
- c) da un minimo di L. 10.000.000 fino a un massimo di L. 20.000.000 per le amministrazioni di cui all'art. 40, comma 3.

Art. 42

Clausola di salvaguardia

1. Nel periodo di vigenza del presente contratto, qualora l'importo dell'indennità di funzione in godimento alla data del 30 giugno 1995 secondo la disciplina dell'art. 38 del DPR n. 333/90, diminuito di una quota pari allo 0,2 per i dirigenti della ex prima qualifica e dello 0,1 per i dirigenti della ex seconda qualifica, dovesse risultare superiore alla retribuzione di posizione di nuova attribuzione, il dirigente conserva la relativa differenza, denominata valore differenziale di posizione, utile ai fini della 13a mensilità.

2. L'attribuzione al dirigente del valore differenziale di posizione è finanziata dal fondo per la retribuzione di posizione con priorità rispetto a tutte le altre modalità di utilizzo. Nei casi in cui tale fondo risultasse insufficiente a garantire l'integrale copertura del valore differenziale di posizione l'amministrazione utilizza le risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 37, comma 3 che vengono temporaneamente ridotte in misura corrispondente.

3. Nel caso in cui il dirigente nella situazione di cui al comma 1 acquisisca nel tempo ulteriori elementi di retribuzione per indennità di posizione, gli stessi assorbono il valore differenziale di posizione.

4. Il valore differenziale di posizione non è invece riassorbibile da futuri aumenti contrattuali relativi allo stipendio base.

Art. 43

Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie, di cui all'art. 37, comma 3, sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva di risultato, finalizzata in particolare modo a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. L'amministrazione attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti utilizzando le risorse di cui al comma 1, nell'ambito del più ampio processo di valutazione di cui all'art. 23, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

3. Una quota del 50% delle risorse di cui al comma 1 è attribuita nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 20% dei dirigenti in servizio, esclusi i dirigenti che beneficiano dell'art. 44, comma 2.

4. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascun ente e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali sono:

- a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

5. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.

6. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.

Art. 44

Tutela di particolari professionalità

1. Nella determinazione della retribuzione di posizione di cui agli artt. 40 e 41 le amministrazioni tengono conto anche delle specifiche previsioni cui erano connessi i trattamenti particolari richiamati nell'art. 37, comma 1, lettera d) con riferimento alle medesime categorie.

2. Nella determinazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 43 le risorse finanziarie derivanti dall'art. 37, comma 1, lettera e) sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

3. Le Amministrazioni determinano, secondo i rispettivi ordinamenti e previa informazione ai dirigenti interessati nonché alle organizzazioni sindacali, la quota delle risorse che deve essere detratta per le spese generali.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

Art. 45

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 con qualifica dirigenziale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di approvazione dei medesimi accordi.

Art. 46

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 dalla previgente normativa.
3. L'art. 18 del DPR 333 del 1990 è confermato senza soluzione di continuità sino all'entrata in vigore dell'art. 13 del presente contratto.

Art. 47

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.
2. Al dirigente comandato o collocato in posizione di fuori ruolo, ove tale ultimo istituto sia previsto dai rispettivi ordinamenti, presso organismi cui partecipano le Regioni e le Province autonome operanti a livello statale è conservata la retribuzione di posizione in godimento presso l'Amministrazione di provenienza nel caso che svolga funzioni di livello corrispondente, nel rispetto dell'art. 3, comma 63, della L. n. 537/93, o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al comando o al collocamento fuori ruolo.

Art. 48

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 con qualifica dirigenziale 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 alla durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto: art. 30 del DPR n. 333 del 1990;
 - b) con riferimento ai tempi e procedure per la stipulazione del contratto decentrato: art. 31 del DPR n. 333 del 1990;
 - c) con riferimento alle materie e ai limiti della contrattazione decentrata: artt. 25 e 27 del DPR n. 268 del 1987;
 - d) con riferimento alla composizione delle delegazioni: art. 26 del DPR n. 268 del 1987;

- e) con riferimento ai diritti di informazione e consultazione: artt. 18-20 del DPR n. 13 del 1986; art. 29 del DPR n. 268 del 1987; art. 2 DPR n. 268 del 1987;
 - f) con riferimento alle pari opportunità: art. 16 DPR 395 del 1988;
 - g) con riferimento alle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro: art. 25 legge n. 93 del 1983;
 - h) con riferimento all'interpretazione autentica dei contratti: art. 28 del DPR n. 268 del 1987; art. 32 DPR n. 333/90; art. 21 del DPR n. 13 del 1986;
 - i) con riferimento al contratto individuale di lavoro: art. 12 DPR n. 3 del 1957;
 - l) con riferimento al periodo di prova: art. 25 del D.P.R. n. 347 del 1983;
 - m) con riferimento all'orario di lavoro: art. 37 del DPR n. 333 del 1990;
 - n) con riferimento alle ferie: art. 7 DPR n. 347/83; art. 4 DPR n. 395 del 1988;
 - o) con riferimento alle assenze retribuite: 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; art. 15 DPR n. 268 del 1987; art. 11 del DPR n. 13 del 1986;
 - p) con riferimento alle assenze per malattia e agli infortuni e malattie derivanti da causa di servizio: 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;
 - q) con riferimento ai compiti e alle responsabilità dirigenziali: art. 40, 42 del DPR n. 268 del 1987; art. 39 e 40 del DPR n. 333 del 1990;
 - r) con riferimento alla mobilità: art. 41 del DPR n. 268 del 1987;
 - s) con riferimento al recesso: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/90 (salvo che per i limitati casi di cui all'art. 46); art. 16 DPR n. 333 del 1990;
 - t) con riferimento al trattamento economico: art. 34, comma 1, lettera d) e art. 69, comma 1, del DPR n. 268 del 1987; 38, 43, 44, 46, 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 il personale con qualifica dirigenziale dipendente dalla 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. 49

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti negoziali riconoscono che la disciplina per la determinazione delle risorse finanziarie destinate a sostenere gli oneri per la retribuzione di posizione e di risultato deve essere oggetto di ulteriore approfondimento al fine di individuare i correttivi che dovessero risultare utili alla attuazione delle dinamiche delle nuove retribuzioni e sostenere gli obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, secondo i principi di riforma del D.Lgs. n. 29/93.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti assumono l'impegno di proseguire il confronto al fine di pervenire alla definizione di una disciplina contrattuale per la copertura assicurativa della responsabilità civile del dirigente a carico dell'amministrazione, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, ivi compresa la copertura degli oneri di patrocinio legale, verificando la possibilità di coprire le relative spese mediante utilizzo delle risorse già destinate dagli enti a tali finalità, entro il 31 maggio 1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti negoziali prendono atto che nel vigente sistema risultano di fatto istituite, in virtù degli Statuti, posizioni dirigenziali anche presso enti

di tipologia diversa da quelle indicate nell'art. 39, comma 3. A tali posizioni si applicano i contenuti del presente contratto.

Le parti negoziali concordano pertanto nel ritenere che il riferimento alla tipologia degli enti di cui all'art. 2 del DPR n. 347 del 1983 per la determinazione della retribuzione di posizione abbia carattere transitorio e che la stessa dovrà essere superata mediante l'adozione di nuovi criteri di riferimento a partire dal prossimo quadriennio contrattuale. A tal fine le parti si impegnano ad avviare il confronto entro il 30.6.1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti negoziali concordano nel ritenere che la disciplina della retribuzione di posizione di direzione di struttura prevista dall'art. 39 non intende in alcun modo precostituire né favorire un particolare modello organizzativo la cui determinazione è rimessa all'autonoma scelta delle singole amministrazioni in relazione alle peculiarità dei diversi ordinamenti anche nel rispetto dei vigenti assetti istituzionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti negoziali, nel prendere atto del permanere della vigenza dell'art. 2 della legge n. 336 del 1970, si impegnano ad approfondire le problematiche connesse all'applicazione della citata normativa in relazione al nuovo assetto retributivo complessivo introdotto dal contratto per la qualifica unica dirigenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano che gli enti che istituiscono, con atto formale esecutivo ai sensi di legge, posti di qualifica dirigenziale successivamente alla stipulazione del presente contratto, comprese le amministrazioni provinciali di nuova istituzione, determinano le risorse del fondo di cui al comma 1 dell'art. 37 con i criteri e alle condizioni di cui al comma 5 dello stesso articolo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti negoziali concordano nel ritenere che gli importi della retribuzione di posizione risultanti dall'applicazione degli articoli 40, 41 e 42 hanno effetto anche in ordine alla disciplina di eventuali fondi integrativi di pensione esistenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno atto che i tempi e le procedure di perfezionamento del CCNL non rendono obiettiva-

mente possibile il rispetto del contenuto dei commi 4 e 5 dell'art. 2.

Le parti ritengono pertanto superato, in questa situazione, il contenuto di detti commi. Per effetto di quanto sopra considerano che la disdetta della parte economica del CCNL, oggetto di rinnovo per il biennio 96-97, possa essere utilmente inviata alla data di sottoscrizione del CCNL rendendo non applicabile il primo periodo del citato comma 4.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL-CISL-UIL comparto Autonomie Locali, in relazione all'art. 15, in assenza di una quantificazione dell'obbligo orario ribadiscono che lo stesso non può essere inteso in misura inferiore alle 36 ore settimanali

CGIL CISL UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL-FP, CISL-FILSEL, UIL-EE.LL, in considerazione del ricorso indiscriminato alle assunzioni di dirigenti a tempo determinato che alcune amministrazioni stanno effettuando con notevole aggravio di spesa e mortificazione di professionalità già esistenti negli enti, ribadiscono che:

- il ricorso ai contratti a tempo determinato non si giustifica in presenza di posti vacanti e in situazioni di esubero;
- il ricorso ai contratti a tempo determinato sia effettivamente legato alla mancanza, nell'ente, delle specifiche professionalità richieste e comunque limitato ad una percentuale ridotta di posti;
- non esistono giustificazioni plausibili per trattamenti economici diversi da quelli contemplati nel CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL-FP, CISL-FILSEL, UIL-EE.LL, nell'evidenziare l'importanza dell'art. 10 del CCNL, nell'ambito dei contenuti del comma 3 daranno priorità assoluta alla verifica del monitoraggio sugli effetti applicativi delle discipline riguardanti il recesso da parte dell'amministrazione ed il Collegio arbitrale.

2.2 12 giugno 1996 – Comparto Regioni-Enti locali – Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale – art. 30 del CCNL del 10 aprile 1996

Art. 1

1. (Omissis)¹⁰³.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI DI AZIENDA

Via Nazionale, 75 – 00184 Roma

La CIDA formula espressa riserva sulla disposizione di cui al punto 15 dell'art. 30, nella parte in cui limita al 30 settembre 1997 l'obbligo delle amministrazioni a conformarsi alla decisione arbitrale reintegrando il dirigente.

Tale norma, infatti, assieme alle altre che disciplinano la materia, pone in essere un sistema che, nel conferire alle amministrazioni una potestà assoluta al riguardo, contrasta sotto il profilo della legittimità con uno dei principi cardine sanciti dal decreto legislativo n. 29/93 che introducendo la separazione del ruolo politico e di indirizzo da quello di gestione, presuppone un quadro normativo del rapporto di lavoro idoneo a garantire la necessaria conseguente autonomia della dirigenza.

In ogni caso, la CIDA ribadisce quanto sottoscritto nel documento di linee-guida per i contratti di area dirigenziale a proposito della risoluzione del rapporto, sulla possibilità di prevedere al riguardo soluzioni differenziate nei vari comparti, tenendo conto delle diversità dei contesti.

103) Sostituisce l'art. 30 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

2.3 27 febbraio 1997 – Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto Regioni-Autonomie locali – area della dirigenza – biennio economico 1996-1997

A seguito della registrazione, da parte della Corte dei conti, del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al biennio di parte economica 1996-1997 per i dipendenti con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali, il giorno 27 febbraio 1997, presso la sede dell'A.R.A.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo:

Prof. Carlo Dell'Aringa (firma)
Prof. Giancandido De Martin (firma)
Prof. Giancarlo Rebora (firma)
Avv. Guido Fantoni (firma)
Avv. Arturo Parisi (firma)

e le seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali del comparto del personale delle regioni e delle autonomie locali di cui all'art. 5 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593:

Confederazioni:

CGIL (firma)
CISL (firma)
UIL (firma)
CIDA (firma)
CONFSAL (ammessa con riserva) (firma)
USPPI (ammessa con riserva) (firma)
Unione Italiana Quadri (ammessa con riserva) (firma)
CISAL (ammessa con riserva) (firma)
Organizzazioni:
CONFEDIR (DIRER e DIREL) (firma)
CISL/FILSEL/Dirigenti (firma)
CGIL/FP/Dirigenti (firma)
UIL/EE.LL./Dirigenti (firma)
CIDA/E.L. (firma)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del

personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie locali – secondo biennio di parte economica 1996-1997.

Art. 1

Campo di applicazione

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 1 gennaio 1996 o assunto successivamente.

Art. 2

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

1. Con decorrenza dalle date sottoindicate, lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale stabilito dall'art. 34, comma 3, del CCNL stipulato il 10 aprile 1996, è incrementato nelle seguenti misure mensili lorde:

Decorrenze

1 gennaio 1996
1 dicembre 1996

Incrementi

L. 114.000
L. 251.917
(che assorbe
il precedente incremento)

2. Il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, dal 1 dicembre 1996, è pertanto rideterminato in L. 36.000.000, per dodici mensilità.

Art. 3

Finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato

1. Per il 1997, sono confermate le risorse finanziarie calcolate ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 10 aprile 1996, con le integrazioni del presente contratto.
2. Il fondo di cui all'art. 37, comma 1, del CCNL del 10 aprile 1996 è incrementato nel modo seguente:
a) a decorrere dal 1 gennaio 1997, di una somma pari al 2,8% del monte salari annuo riferito al 1995, per la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. Parte

di detto incremento è destinato al finanziamento della disposizione di cui all'art. 4, comma 3, lettera a);

- b) a decorrere dal 31 dicembre 1997, di una ulteriore somma pari all'1,3% del monte salari di cui alla lettera a). Parte di detto incremento è destinato al finanziamento della disposizione di cui all'art. 4, comma 3, lettera b).

3. Le risorse determinate ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 10 aprile 1996 e del presente articolo, sono al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

4. Il fondo annuale per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e quindi riassegnate al fondo per la retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 37, comma 3, del CCNL del 10 aprile 1996, devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

6. Le amministrazioni nel determinare il finanziamento della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 37, comma 3, del CCNL del 10 aprile 1996, per il presente biennio, possono stabilire, previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli articoli 9 e 11 del medesimo CCNL, seguita su richiesta da un incontro, di non tener conto degli incrementi di cui all'art. 3, comma 2, lettere a) e b), nella definizione delle quote di cui al citato art. 37, comma 3, secondo alinea.

7. Le amministrazioni dotate di non più di cinque posizioni dirigenziali possono utilizzare unitariamente le risorse di cui all'art. 37, commi 1 e 3, del CCNL del 10 aprile 1996, con esclusione delle risorse di cui all'art. 38 e di quelle indicate nel medesimo art. 37, comma 1, lettera e), che restano destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 4

Rideterminazione della retribuzione di posizione

1. Dal 1 gennaio 1997 il valore massimo della retribuzione di posizione prevista dall'art. 40, commi 1 e 2, lettera b), del CCNL del 10 aprile 1996 è rideterminato in L. 41.500.000, mentre il medesimo valore massimo indicato nei commi 1 e 2, lettera c), del citato art. 40 è rideterminato in L. 29.000.000.

2. Dal 1 gennaio 1997 i valori massimi della retribuzione di posizione prevista dall'art. 40, comma 3, lettere a) e b), del CCNL del 10 aprile 1996, sono

rideterminati, rispettivamente in L. 33.000.000 e in L. 23.000.000 e i valori massimi della retribuzione di posizione prevista dall'art. 41, comma 1, lettere b) e c), del CCNL del 10 aprile 1996 sono rideterminati, rispettivamente in L. 41.500.000 e in L. 23.000.000.

3. Le retribuzioni di posizione già previste, per 13 mensilità, da ogni amministrazione per le funzioni dirigenziali, determinate ai sensi dell'art. 39, commi 1-4, del CCNL del 10 aprile 1996, sono comunque così incrementate:

- a) dal 1 gennaio 1997, di L. 1.170.000 annue lorde per tredici mensilità;
- b) dal 31 dicembre 1997, di un ulteriore importo annuo lordo per tredici mensilità, pari al 2,50% delle retribuzioni di posizione in vigore al 31 dicembre 1996.

4. Ai dirigenti per i quali, a seguito dell'applicazione del comma 3, si sia determinato il superamento del tetto massimo della retribuzione di posizione previsto nell'art. 40, commi 1 e 2, lettera a), e 41, comma 1, lettera a), del CCNL del 10 aprile 1996, la relativa differenza viene mantenuta come assegno personale, il cui valore dovrà essere ricompreso nell'eventuale futura rideterminazione del medesimo tetto massimo.

5. La retribuzione di posizione determinata ai sensi dell'art. 39, comma 5, del CCNL del 10 aprile 1996, nelle amministrazioni che ancora versino nelle condizioni ivi indicate, dal 1 gennaio 1996, è rideterminata in misura proporzionale ai valori della medesima retribuzione, utilizzando l'intero ammontare delle risorse già accantonate dalle stesse amministrazioni ai sensi del citato art. 39, comma 5.

6. Sulla retribuzione di posizione individuata ai sensi del comma 5 viene inoltre applicato il disposto del comma 3, con le medesime decorrenze.

7. Le amministrazioni di cui al precedente comma 5, con decorrenza dal 31 dicembre 1997, accantonano un importo pari alla differenza tra il 4,1% del monte salari annuo riferito al 1995, per la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, e le somme utilizzate per corrispondere gli incrementi sulla retribuzione di posizione di cui al comma 6. Tale accantonamento sarà utilizzato al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 39, comma 4, del CCNL del 10 aprile 1996, ai fini della formazione del fondo di cui all'art. 37, comma 1, del medesimo CCNL.

Art. 5

Risorse aggiuntive ed economie di gestione

1. Per l'anno 1997, le amministrazioni che abbiano già applicato l'art. 38 del CCNL del 10 aprile 1996, in quanto in possesso dei requisiti previsti dal comma 3 dello stesso articolo, possono incrementare, con oneri

a proprio carico, la già prevista percentuale dello 0,5% del monte salari relativo ai dirigenti e relativo al 1993, nel limite massimo di una somma pari ad un ulteriore 0,65% del monte salari annuo relativo ai dirigenti calcolato con riferimento all'anno 1995.

2. Per l'anno 1997, la somma di cui al comma 1 può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,60% del medesimo monte salari annuo calcolato con riferimento al 1995 qualora siano accertate economie di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati nel predetto art. 38 e nel successivo comma 3. Tale incremento si aggiunge all'importo corrispondente allo 0,2% del monte salari 1993, previsto dall'art. 38, comma 1, del CCNL, secondo i criteri indicati dal comma 5 del medesimo art. 38.

3. Le economie di gestione, ai fini del comma 2, primo periodo, sono determinate a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1996 e quella dell'anno 1995, al netto della spesa per indennità di posizione, calcolate secondo i criteri di cui all'art. 3, comma 19, della legge n. 537/1993 e tenendo conto anche di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.

4. Le amministrazioni che non abbiano ancora applicato l'art. 38 del CCNL del 10 aprile 1996, possono darvi applicazione anche nel corso del biennio 1996-1997 con le modalità e alle condizioni ivi previste, in particolare circa il riferimento al monte salari 1993, e con le integrazioni stabilite nel presente articolo per quanto attiene al biennio economico in atto.

Art. 6

Disposizioni particolari per gli enti locali¹⁰⁴

1. La disciplina delle retribuzioni di posizione e di risultato si applica anche agli enti locali che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 1, comma 46, della legge n. 662/1996, purché tali enti abbiano realizzato le innovazioni previste dall'art. 38, comma 3, lettere a), b), c) e d), del CCNL del personale con qualifica dirigenziale del 1° aprile 1996.

Art. 7

Assicurazione per la responsabilità civile e patrocinio legale

1. Nell'ambito delle risorse già destinate all'applicazione dell'art. 67 del decreto del Presidente della Repubblica n. 268/1987, le amministrazioni assumono, anche in forme consortili, iniziative a favore dei

dirigenti per provvedere alla copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale in ogni stato e grado del giudizio, del rischio di responsabilità civile per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave.

Art. 8

Effetti del contratto

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996-1997, sono riconosciuti integralmente, alle scadenze e negli importi stabiliti per il personale in servizio, i benefici previsti nell'art. 2, comma 1, e nell'art. 4, commi 3, 4, 5 e 6, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 9

Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole della parte II del CCNL del 10 aprile 1996, relative al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti esprimono l'orientamento che le singole amministrazioni possono verificare nella sede aziendale la possibilità di incrementare il fondo per la retribuzione di posizione, a seguito dei processi di riorganizzazione e rideterminazione della dotazione organica dirigenziale, utilizzando in tal modo le risorse finanziarie che si dovessero rendere disponibili, fatti salvi i normali effetti collegati al "turn over" ed avendo a riferimento quanto indicato dall'art. 3, comma 6, della legge n. 537/1993 e le eventuali ulteriori indicazioni che dovessero emergere dai provvedimenti legislativi collegati alla legge finanziaria 1997 in discussione in parlamento. In quest'ultima eventualità, le parti si impegnano a riesaminare la questione dopo l'entrata in vigore dei suddetti provvedimenti legislativi e comunque entro il 30 aprile 1997.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti ribadiscono che le risorse del presente contratto sono destinate esclusivamente al personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

104) Articolo oggetto di separata disciplina concordata in apposito contratto integrativo del CCNL del biennio economico 1996-1997. Il CCNL è stato firmato il giorno 18 giugno 1997 e pubblicato nella G.U. n. 155 del 5 luglio 1997.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, in riferimento al comma 7 dell'art. 4, qualora per responsabilità degli enti non si fosse provveduto entro il 31 dicembre 1997 a realizzare le condizioni di cui all'art. 39, comma 4, del CCNL del 10 aprile 1996, si impegnano a trovare soluzioni analoghe a quelle dell'art. 4, comma 5, nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale. Le parti si impegnano, altresì, nell'ambito della Conferenza prevista dall'art. 10, comma 3, del CCNL citato, a verificare la puntuale applicazione delle norme contrattuali in questione al fine di sollecitare le amministrazioni inadempienti e proporre opportune soluzioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti convengono di incontrarsi entro il 30 aprile 1997 per l'esame della materia relativa ai permessi e distacchi sindacali in attuazione della legge n. 365/1996, fatte salve le diverse conclusioni cui si dovesse pervenire nella contrattazione in corso per l'accordo quadro sulla medesima materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti riconoscono la necessità di pervenire, una volta chiariti i termini applicativi della disciplina del TFR, all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso la costituzione di appositi fondi, così come previsto dall'art. 4 del decreto legislativo n. 124/1993, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti, in riferimento all'art. 7, si impegnano a verificare a quali livelli di responsabilità dei dipendenti di cui al CCNL del 6 luglio 1995 del comparto regioni enti locali siano applicabili i contenuti dell'art. 7 stesso.

La RdB-CUB non sottoscrive l'accordo per il rinnovo del secondo biennio economico relativo all'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie locali poiché ritiene che tale rinnovo segna di nuovo pesantemente il divario economico tra dirigenza e personale del comparto Regioni-Autonomie locali.

Firme: RdB-CUB

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui all'area II) dell'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro del 25.11.1998, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, sono riportati come D.Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998-31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per

il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23.7.1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A. R. A. N stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 51 e 52, commi 1, 2, 3 e 4, del D. Lgs. 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 dal citato accordo del 23.7.1993.

TITOLO II

Relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.
2. In coerenza con l'obiettivo di cui al comma 1, è previsto un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
 - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

- c) contrattazione decentrata integrativa a livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina degli artt. 5 e 6; interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 12 del CCNL del 10.4.1996;
- d) concertazione;
- e) informazione;
- f) consultazione, nei casi previsti dal presente contratto.

Art. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie:
 - a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996;
 - b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
 - c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art. 9;
 - d) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. n. 626/1994;
 - e) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26;
 - f) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e);
 - g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato;
 - h) criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivante dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico¹⁰⁵.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere b), e), f) e g) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
3. I contratti collettivi integrativi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti

dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. Negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 6 sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo¹⁰⁶

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

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 11, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi,

105) Lettera aggiunta dall'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. integrativo sottoscritto il 12 febbraio 2002.

106) Articolo così sostituito dall'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

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

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

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale¹⁰⁷

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

2. I protocolli devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente CCNL e forme di rappresentanza delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 11, comma 2;
- c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 5;
- d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

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

- a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;

- b) le materie, tra quelle di competenza della contrattazione integrativa decentrata, che si intendono affidare alla sede territoriale con la eventuale specificazione degli aspetti di dettaglio, che devono essere riservate alla contrattazione di ente;
- c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
- d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.”.

Art. 7

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività¹⁰⁸.

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

Art. 8

Concertazione¹⁰⁹

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17;

107) Articolo così sostituito dall'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

108) Ultimo periodo così sostituito dall'art. 3, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

109) Articolo così sostituito dall'art. 6, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

- d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

Art. 9

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, sono definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.
2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente.
3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
- a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
 - c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione in una apposita relazione annuale dei Comitati di cui al comma 2.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti e deliberano all'unanimità.

CAPO II

I soggetti sindacali

Art. 10

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 29/1993.
2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle RSU per la specifica area della dirigenza in base a quanto previsto dall'art. 19, comma 6 del CCNL quadro del 7.8.1998.
3. Fino alla costituzione delle RSU il complessivo monte dei permessi sindacali, pari ad 81 minuti per dirigente ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNQ sui distacchi ed aspettative sindacali del 7.8.1998, è interamente fruibile da parte dei soggetti indicati nell'art. 10, comma 1 del CCNL quadro del 7.8.1998; nello stesso periodo e ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il

grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, in ciascun ente, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente.

Art. 11

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, ciascun ente individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle RSU relative alle Aree della Dirigenza, la delegazione è composta:
 - dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;
 - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

CAPO III

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 12

Clausole di raffreddamento

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

TITOLO III

Rapporto di lavoro

Art. 13

Affidamento e revoca degli incarichi

1. (Omissis)¹¹⁰.

Art. 14

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

2. (Omissis)¹¹¹.

Art. 15

Comitato dei Garanti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, istituiscono, entro 60 giorni dalla stipulazione del presente CCNL, il collegio dei garanti di cui all'art. 21, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti, e ne disciplinano la composizione ed il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti.
2. "I provvedimenti previsti dall'art. 23-bis, *comma 1*, lett. b), c) e d) del CCNL del 10.4.1996"¹¹² sono adottati previo conforme parere del comitato dei garanti che deve esprimersi entro trenta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.
3. Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia¹¹³.

Art. 16

Mobilità

1. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione del Comparto che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

Art. 17

Risoluzione consensuale

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, gli enti, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.
3. La risoluzione consensuale può essere proposta e giustificata dalla necessità di favorire i processi di razionalizzazione e di ammodernamento degli ordinamenti amministrativi e istituzionali degli

111) Sostituisce l'art. 23 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

112) Espressione così sostituita dall'art. 14, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

113) Comma aggiunto dall'art. 14, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

110) Sostituisce l'art. 22 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

enti, in presenza della evoluzione dei servizi e delle competenze, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle riforme federaliste costituzionali o ad altre leggi di riforma della pubblica amministrazione¹¹⁴.

4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8.

Art. 18

Collegio di conciliazione

1. (Omissis)¹¹⁵.
2. (Omissis)¹¹⁶.

Art. 19

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

1. Al dirigente possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un quadriennio da fruirsi al massimo in due periodi.

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

Art. 20

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 21

Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

1. Le aspettative per servizio militare, richiamo alle armi, cariche pubbliche elettive, volontariato e servizio all'estero del coniuge restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 22

Cumulo di aspettative

1. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo.

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

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

Art. 23

Formazione

1. (Omissis)¹¹⁷.

TITOLO IV

Trattamento economico

Art. 24

Incrementi tabellari

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale stabilito dall'art. 2 del CCNL del 27.2.1997 è incrementato nelle seguenti misure lorde mensili con decorrenza dalle date sotto indicate:

Decorrenze	Incrementi
dall'1.11.1998	L. 74.000
dall'1.7.1999	L. 62.000

2. Il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, dall'1.7.1999, è pertanto rideterminato in L. 37.632.000, per dodici mensilità.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dai dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto. È altresì confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1 lettera b) del CCNL del 10.4.96.

Art. 25

Effetti nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'articolo 24 hanno effetto sulla tredicesi-

114) Comma così sostituito dall'art. 15, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

115) Sostituisce il comma 1, dell'art. 30 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

116) Sopprime i commi 15, 17 e 18 e modifica i commi 8 e 10, dell'art. 30 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

117) Sostituisce il comma 2, dell'art. 32 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

ma mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'articolo 29, comma 4 del CCNL del 10.4.1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 24 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo 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.

3. Si conferma la disciplina di cui all'art. 36, comma 3, del CCNL del 10.4.1996.

Art. 26

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'anno 1999, per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono utilizzate le seguenti risorse:

- a) l'importo complessivamente destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10.4.1996 e del CCNL del 27.2.1997;
- b) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 29/1993;
- d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale.
- e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della L. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito della attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
- g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett.b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27.
- i) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 32.

2. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato della dirigenza possono essere integrate dagli enti nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che certifichino di essere in possesso dei requisiti, desunti dal bilancio, individuati in una apposita intesa che le parti del presente CCNL si impegnano a stipulare entro il 30.4.2000; a tal fine l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro il mese successivo alla data della sua stipulazione. Nella predetta intesa sarà incluso un indice basato sul rapporto tra spesa per il personale con qualifica dirigenziale rispetto alla spesa per il restante personale.

5. Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale.

6. La verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 è oggetto di contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 4.

Art. 27

Retribuzione di posizione

1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
2. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 26, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: da un minimo di L. 17.000.000 a un massimo di L. 82.000.000.
3. In sede di revisione dei valori economici delle funzioni dirigenziali per l'utilizzo, in particolare, della nuove risorse acquisite in attuazione dell'art. 26, gli enti, entro il periodo di vigenza del presente CCNL, destinano in via prioritaria le risorse stesse all'adeguamento al valore minimo di cui al comma 2 degli importi della retribuzione di posizione eventualmente inferiori.
4. Limitatamente al periodo di vigenza del presente contratto, gli enti utilizzano, se necessario, le risorse di cui al comma 3 per ridefinire i valori minimi della retribuzione di posizione assicurando che i medesimi non siano comunque inferiori per la durata dell'incarico conferito al dirigente interessato a quelli risultanti dall'applicazione dell'art. 42 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.
5. "Gli enti del comparto"¹¹⁸, con strutture organizzative complesse approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, che dispongano delle relative risorse, possono superare il valore massimo della retribuzione di posizione indicato nel comma 2.
6. Le Regioni e le Province, nell'ambito delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 26, possono determinare valori superiori a quello massimo indicato nel comma 2 per la retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali di massima responsabilità previste dai rispettivi ordinamenti, qualora gli stessi enti, nell'ambito delle regole definite in base alla loro autonomia organizzativa, non conferiscano, all'interno o all'esterno, i relativi incarichi mediante contratto individuale a termine di diritto privato con oneri a carico dei singoli bilanci¹¹⁹.
7. Ai Segretari Generali, anche di provenienza ministeriale, le Camere di Commercio applicano gli istituti economici di cui agli artt. 26 e 27. Nel caso di nomina in sede diversa ai sensi dell'art. 20 della L. 580/93, per la determinazione dell'indennità di

fine rapporto si considera l'anzianità maturata anche nell'amministrazione di provenienza, fermo restando il concorso di quest'ultima per il solo ammontare maturato a tale titolo presso di essa.

8. La retribuzione di posizione dei dirigenti degli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni a statuto ordinario e degli I.A.C.P., è definita entro i valori indicati nel comma 2 in base ai criteri stabiliti dalle stesse Regioni in relazione alle leggi regionali istitutive dei singoli enti.

9. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 28

Finanziamento della retribuzione di risultato

1. Al fine di sviluppare, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 26 e comunque in misura non inferiore al 15%. Resta in ogni caso confermata la destinazione alla retribuzione di posizione di un importo non inferiore alle risorse già previste, nel 1998, nel fondo di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.
3. La percentuale indicata nel comma 1 si realizza, anche progressivamente, utilizzando le risorse già destinate dagli enti alla retribuzione di risultato nonché quelle integrative previste dall'art. 26 per la parte che eventualmente residua dopo il prioritario finanziamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 27, commi 3 e 4.

Art. 29

Retribuzione di risultato

1. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.
2. Nella definizione dei criteri di cui al comma 1, gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva

118) Espressione così sostituita dall'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

119) Comma disapplicato dall'art. 24, comma 2, del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2006.

definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 29/93, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996 come sostituito dall'art. 14. Nella determinazione dei criteri gli enti devono anche valutare la correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 37 del presente CCNL e dell'art. 18 della L. 109/94.

Art. 30

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. 19; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.

2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art. 26.

3. La disciplina dei commi 1 e 2 trova applicazione anche nei confronti del personale inquadrato nelle dotazioni organiche delle Autorità di bacino di rilievo nazionale ai sensi delle disposizioni vigenti, anche con riferimento alla indennità, comunque denominata, prevista dall'art. 16, comma 3 della legge 253/1990 ed in godimento all'atto dell'inquadramento.

Art. 31

Disposizioni particolari

1. La retribuzione di posizione di ogni funzione dirigenziale, negli enti indicati nell'art. 39, comma 5 del CCNL del 10.4.1996, già rideterminata secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 27.2.1997, viene nuovamente ricalcolata, con effetto dall'1.1.1998, incrementandola in misura percentuale in base al rapporto tra l'ammontare delle risorse già accantonate dai singoli enti ai sensi dell'art. 4, comma 7, del CCNL del 27.2.1997 e l'intero importo destinato nell'anno 1997 al finanziamento delle retribuzioni di posizione.

2. Negli enti di cui al comma 1, permanendo alla data del 31.12.1999 l'assenza delle condizioni indicate nell'art. 38, comma 3, del CCNL del 10.4.1996,

la retribuzione di posizione ricalcolata secondo le indicazioni dello stesso comma 1, è ulteriormente incrementata di un importo pari al 3,3% del relativo valore con effetto dal 31.12.1999.

3. Gli enti di cui ai commi 1 e 2, si impegnano ad assumere, secondo i rispettivi ordinamenti, tutte le iniziative necessarie perché le condizioni indicate nell'art. 38, comma 3, del CCNL del 10.4.1996 siano realizzate integralmente entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL.

4. Per gli enti di cui ai commi 1 e 2 è confermata la clausola di salvaguardia di cui all'art. 42, comma 1, del CCNL del 10.4.1996 con riferimento all'importo della retribuzione di posizione in godimento alla data del 31.12.1997.

5. Gli enti in possesso dei requisiti di cui all'art. 38, comma 3 del CCNL del 10.4.1996 che non abbiano ancora applicato alla data del 31.12.1998 la clausola di salvaguardia di cui all'art. 42, comma 1 dello stesso CCNL possono darvi attuazione una sola volta entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL.

Art. 32

Onnicomprensività del trattamento economico¹²⁰

1. Le somme acquisite dagli enti a seguito dell'adeguamento dei rispettivi ordinamenti al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti previsto dall'art. 24, comma 3, del D.Lgsn. 29 del 1993, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art. 26.

2. Le risorse di cui al comma 1, correlate agli incarichi previsti dal citato art. 24 del D. Lgs. n. 29/93, sono utilizzate per:

- determinare, ai sensi dell'art. 27, i valori economici delle funzioni dirigenziali nei limiti in cui si tratti di compensi aventi carattere di stabilità e continuità;
- incrementare, ai sensi dell'art. 29, la retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione, quando si tratti di compensi aventi carattere episodico.

Art. 33

Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 34, attribuire ai dirigenti buoni pasto sostitutivi.

2. Per poter usufruire del diritto alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio.

¹²⁰) Articolo disapplicato dall'art. 20 comma 7 del C.C.N.L. del 22 febbraio 2010.

3. Il dirigente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 34 Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4 dell'articolo 33, se optasse per l'istituzione della mensa di servizio.

2. I dirigenti hanno titolo, secondo le direttive adottate dai singoli enti, ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane.

3. Il dirigente in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

Art. 35 Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

- L. 46.700 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- L. 1945 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate.

c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 11.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso si applica l'art. 38, commi 2 e ss., del presente CCNL e al dirigente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 7, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 59.150 per il primo pasto e di complessive L. 118.300 per i due pasti.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistica alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Gli enti individuano, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, particolari figure dirigenziali alle quali, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, viene corrisposta in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfettaria di L. 60.000 lorde. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.

7. Nel caso in cui il dirigente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

10. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

11. Gli enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente

articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 2, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 7;
- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato¹²¹.

13. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Art. 36

Trattamento di trasferimento

1. Al dirigente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 35, comma 11 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente.

2. Al dirigente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 35, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
- una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dirigente si trasferisca con la famiglia, viene determinato da ciascun ente in base alle proprie disponibilità, previo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 11.

3. Il dirigente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Art. 37

Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 valutando l'eventuale esclusione, totale o parziale, dei dirigenti interessati, dalla erogazione della retribuzione di risultato. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.

Art. 38

Copertura assicurativa

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

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

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

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

TITOLO V

Norme finali e transitorie

Art. 39

Monitoraggio e verifiche

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro,

121) Comma così sostituito dall'art. 10, comma 1, del C.C.N.L. integrativo sottoscritto il 12 febbraio 2002.

l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, negli enti ove prestino servizio almeno 10 dirigenti possono essere costituite, su richiesta delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 11, comma 2, e senza oneri per le amministrazioni, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'ente è tenuto a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

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

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

Art. 40

Disposizioni transitorie e particolari

1. Ai dirigenti assegnati ad organismi operanti a livello statale cui partecipano gli enti del comparto, è conservata la retribuzione di posizione in godimento presso l'ente di provenienza nel caso che svolgano funzioni di livello corrispondente eventualmente rivalutata in caso di rideterminazione dei valori economici delle posizioni dirigenziali successivamente al comando o al collocamento fuori ruolo. Analoga previsione opera anche nei confronti dei dirigenti che usufruiscono dei distacchi di cui al CCNL quadro del 7.8.1998.

2. Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della L. 109/1994 e successive modificazioni e integrazioni e dell'art. 37 del presente contratto, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

3. Gli enti adottano gli atti di organizzazione presupposti per l'applicazione del presente CCNL entro il termine di 6 mesi dalla data della sua stipulazione.

Art. 41

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29/1993, cessano di produrre effetti nei confronti del personale con qualifica dirigenziale le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.

2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che per il riconoscimento delle malattie derivanti da causa di servizio e per l'equo indennizzo continuano ad applicarsi le norme vigenti, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali ed assicurativi e quindi estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono che, fino alla adozione degli atti previsti dall'art. 23, comma 1 del CCNL del 10.4.1996 come sostituito dall'art. 14 del presente CCNL, restano confermati i sistemi di controllo interno e di verifica dei risultati dei dirigenti vigenti negli enti secondo la precedente disciplina.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si impegnano ad approfondire le problematiche connesse alla copertura assicurativa della dirigenza nelle trattative contrattuali relative al biennio 2000-2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR e la CIDA ritengono prioritaria la definizione della copertura assicurativa civile e penale e la seguente proposta di modifica delle attuali norme, non accolta, costituisce fin da ora piattaforma rivendicativa per la trattativa per il rinnovo del Contratto per il biennio 2000-2001:

Copertura assicurativa civile e/o penale

Gli enti assumono le iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti ivi compreso il patrocinio legale, salvo la ipotesi di dolo. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

Ogni responsabilità civile dei dirigenti per fatti connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite, in assenza di dolo, che comporti una esposizione di carattere economico, è a carico delle Amministrazioni da cui i dirigenti dipendono. Ove si abbia procedimento penale nei confronti del dirigente, che ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia, per fatti commessi senza dolo nell'esercizio

delle proprie funzioni, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico della rispettiva Amministrazione. Il rinvio a giudizio del dirigente, per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, non costituisce di per sé giusta causa di licenziamento, mentre è in facoltà dell'Amministrazione adottare temporaneamente misure di sospensione cautelare ove si ascrivano a carico del dirigente delitti che, per la loro natura e gravità, incidono negativamente sulla moralità professionale o si evidenzino un conflitto di interessi con l'Ente.

In caso di privazione della libertà personale, il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto e della retribuzione, fino alla emissione della sentenza definitiva.

Ai fini amministrativi e del conseguente rimborso al dipendente, le sanzioni pecuniarie comminate in sede penale per reati contravvenzionali antinfortunistici sull'igiene e la sicurezza del lavoro, inquinamento del suolo, dell'aria ed in genere dell'abitato, sono equiparate alle sanzioni amministrative di cui al Capo II del D.Lgs. n. 758 del 19/2/94.

Le garanzie e le tutele di cui al primo, secondo e quinto comma del presente articolo sono assicurate al dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nel caso di dolo accertato con sentenza passata in giudicato.

Per la copertura degli oneri di cui al presente articolo, le Amministrazioni stipulano, anche in forma consortile, assicurazioni collettive.

Laddove taluni oneri non trovino adeguata copertura assicurativa, le Amministrazioni provvederanno con fondi propri.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFEDIR e la CIDA esprimono profonda insoddisfazione per l'esito della presente tornata contrattuale a causa del mancato superamento delle condizioni che subordinano l'applicazione di importanti istituti contrattuali ad adempimenti derivanti dall'unilaterale volontà degli enti, per il rifiuto della controparte a far decorrere l'incremento del fondo della retribuzione di posizione e di risultato dal 1998, primo anno del nuovo biennio economico, per la mancata definizione dei processi di mobilità, per il rifiuto di definire più compiutamente l'istituto della concertazione.

La CONFEDIR e la CIDA, quindi sottoscrivono il presente contratto al solo scopo di evitare l'esclusione dalle fasi della contrattazione decentrata.

2.5 12 febbraio 2002 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 1/1/2000-31/12/2001

A seguito del parere favorevole espresso sull'ipotesi di contratto dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali dal Comitato di Settore in data 8.10.2001, vista la certificazione non positiva dei costi espressa dalla Corte dei Conti in data 24.10.2001, vista la nota n. 1826/CL del 13.12.2001 con la quale la Corte dei Conti ha ribadito la propria certificazione non positiva non ritenendo a tal fine idonee le integrazioni alla relazione tecnica predisposte dall'ARAN, visto l'invito formulato in data 24.1.2002 dal Comitato di Settore a procedere alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, anche sulla base delle indicazioni fornite dalla Conferenza Unificata in data 27.9.2001 e dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni, dall'ANCI, dall'UPI e dall'UNIONCAMERE, il giorno 12 febbraio 2002, alle ore 10.30, ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del Presidente, **Avv. Guido Fantoni**
e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni Sindacali:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL FP/ Enti Locali dirigenti	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL FPL/dirigenti	UIL
CIDA/Enti locali	CIDA
DIRER/DIREL	CONFEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali relativo al biennio economico 1.1.2000-31.12.2001.

Art. 1 Stipendi tabellari

1. I benefici economici del presente contratto si

applicano al personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui all'area II dell'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro del 25.11.1998, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale stabilito dall'art. 24 del CCNL del 23.12.1999 è incrementato, con decorrenza dal gennaio 2001, di un importo mensile lordo di € 187,99 (L. 364.000), per tredici mensilità.

3. Il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, con decorrenza dall'1 settembre 2001 è rideterminato in € 36.151,98 (L. 70.000.000), comprensivo del rateo della tredicesima mensilità; tale importo ricomprende:

- a) il precedente trattamento tabellare di cui all'art. 24 del CCNL del 23.12.1999;
- b) l'incremento economico derivante dal comma 2;
- c) un ulteriore incremento mensile pari a € 137,89 (L. 267.000), per 13 mensilità;
- d) il valore annuo dell'indennità integrativa speciale, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta come autonoma voce retributiva;
- e) da un importo annuo di € 3.356,97 (L. 6.500.000) derivante da una corrispondente riduzione dei valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale, secondo le previsioni dell'ordinamento organizzativo degli enti.

4. Successivamente all'applicazione del precedente comma 3, lett. e), la determinazione dei valori economici della retribuzione di posizione continua ad essere effettuata ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999.

5. È confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

6. L'importo di cui alla lett. e) del comma 3 incrementa nuovamente le disponibilità del fondo di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1.9.2001.

Art. 2

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 1 hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 29, comma 4, del CCNL del 10.4.1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e sui contributi di riscatto.

2. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2000-2001, gli incrementi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nello stesso art. 1, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza, normale e privilegiato. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 3

Tredicesima mensilità¹²²

1. Gli enti corrispondono ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:

- a) ad un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui all'art. 1, comma 3 e della retribuzione di posizione in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
- b) al rateo del maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996, ove acquisito;
- c) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero ai dirigenti in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni, dell'importo derivante dall'applicazione del comma 2.

5. I ratei della tredicesima, ai sensi del comma 4, non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazio-

ne del trattamento economico e non è dovuta al dirigente cessato dal servizio ai sensi dell'art. 21, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 o a seguito dell'adozione nei suoi confronti degli atti previsti dall'art. 27, commi 1, 2 e 3 del CCNL del 10.4.1996.

6. Per i periodi temporali durante i quali si procede ad una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità relativo a tali periodi è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

Art. 4

Clausole di salvaguardia

1. Qualora, in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento organizzativo dell'ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, la contrattazione decentrata integrativa definisce criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento del nuovo incarico.

2. (Omissis)¹²³.

3. La disciplina del comma 1 non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione complessiva negativa sull'espletamento del precedente incarico, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 23.12.1999, e di passaggio del dirigente ad altro ente per effetto di trasferimento o delega di funzioni od attività.

4. Nell'ipotesi prevista dal comma 1, in alternativa alla garanzia prevista dallo stesso comma, sussistono le condizioni, il dirigente può avvalersi delle dimissioni per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, o richiedere la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo le previsioni dell'art. 17 del CCNL del 23.12.1999.

Art. 5

Congedi dei genitori

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.

2. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto

122) Articolo disapplicato dall'art. 5 comma 11 del C.C.N.L. stipulato il 14 maggio 2007.

123) Integra l'elenco delle materie applicate alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, di cui all'art. 4, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 23 dicembre 1999.

ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso D.Lgs. n. 151/2001, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

4. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con riferimento anche alla retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.

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

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ente di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

9. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 6

Congedi per la formazione

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

2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

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

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

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

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

7. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 20 del CCNL del 10.4.1996, come integrato dall'art. 9 del presente CCNL.

Art. 7

Congedi per eventi e cause particolari

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

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 18, comma 1, secondo alinea del CCNL del 10.4.1996;

la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente.

3. Resta confermata la disciplina delle assenze retribuite contenuta nell'art. 18 del CCNL del 10.4.1996.

Art. 8

Compensi per ferie non godute

1. (Omissis)¹²⁴.
2. (Omissis)¹²⁵.

Art. 9

Integrazione della disciplina delle assenze per malattia

1. (Omissis)¹²⁶.

Art. 10

Trattamento di trasferta

1. (Omissis)¹²⁷.

Art. 11

Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale di pensione complementare ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti al comparto della Sanità, a condizione di reciprocità.
3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.).

Art. 12

Patrocinio Legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsa-

bilità civile o penale nei confronti di un suo dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dirigente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna definitiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dirigenti assicurati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 27.2.1997.

Art. 13

Conciliazione ed arbitrato¹²⁸

1. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorso giurisdizionale, avverso gli atti applicativi dell'art. 27, commi 1, 2 e 3 del CCNL del 10.4.1996, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione ed arbitrato previste e disciplinate dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato, ai sensi degli artt. 56, 65 e 66 del D. Lgs. n. 165/2001, sottoscritto in data 23.1.2001.

2. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'ente o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere all'arbitro di cui all'art. 2 del CCNQ del 23. 1. 2001, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 dello stesso contratto quadro.

3. Ove si pervenga alla conciliazione, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNQ del 31.1.2001, e in tale sede l'amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

4. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

5. L'indennità supplementare di cui al comma 4 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

124) Sostituisce il comma 11, dell'art. 17 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

125) Aggiunge i commi 14 e 15, all'art. 17 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

126) Aggiunge il comma 1-bis all'art. 20 del C.C.N.L. stipulato il 10 aprile 1996.

127) Sostituisce il comma 12, dell'art. 35 del C.C.N.L. stipulato il 23 dicembre 1999.

128) Articolo disapplicato dall'art. 12 comma 6 del C.C.N.L. stipulato il 22.2.2010.

- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
 - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
 - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
 - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.
6. Nelle mensilità di cui ai commi 4 e 5 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente.

7. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio ai sensi dei commi 4 e 5.

8. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del collegio, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL stipulato il 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 14

Tutela del dirigente in distacco sindacale

1. Al dirigente che usufruisce dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni compete:
- a) lo stipendio tabellare;
 - b) la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

- c) la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco;
- d) il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett.b) del CCNL del 10.4.1996, se attribuito;
- e) la retribuzione di risultato nella misura media prevista dal singolo ente.

Art. 15

Conferma discipline precedenti

1. Nei confronti del personale dirigente degli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% dello stipendio tabellare, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio. Fino alla scadenza del termine di cui all'art. 1, comma 3, la nozione di stipendio tabellare ricomprende anche la distinta voce della integrativa speciale.

Art. 16

Norma finale

1. Rimangono in vigore tutte le clausole del titolo IV del CCNL del 23.12.1999, relative al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo.

2.6 7 maggio 2002 – Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale II di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza del 25 novembre 1998

Il giorno 7 maggio 2002, alle ore 10.30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni e le Confederazioni ed Organizzazioni sindacali nelle persone:

ARAN:

nella persona del **Presidente Avv. Guido Fantoni**
firmato

**ORGANIZZAZIONI
SINDACALI**

**CGIL FP/ Enti Locali
dirigenti**

CISL FPS

UIL FPL

CIDA/Enti locali

DIRER/DIREL

CSA

**CONFEDERAZIONI
SINDACALI**

CGIL

CISL

UIL

CIDA

CONFEDIR

CISAL

Al termine della riunione viene sottoscritto l'allegato Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998.

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente accordo dà attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e le modalità per la individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle stesse.

2. Nel presente accordo vengono altresì indicate tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo

le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001.

3. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificati ed integrati dall'art. 1 della legge 11 aprile 2000, n. 83, servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto delle Regioni-Autonomie Locali, con riferimento all'art. 2, comma 1, II), dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza, e successive modificazioni ed integrazioni, sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 3, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 3

Contingenti di personale

1. Ai fini di cui all'art. 2, mediante regolamenti di servizio degli enti, adottati sulla base di appositi protocolli d'intesa stipulati in sede di negoziazione decentrata tra gli enti stessi e le organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001, in relazione al sistema organizzativo dei singoli enti, sono individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero perché la loro presenza in servizio e la loro attività sono necessarie per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

2. I protocolli di cui al comma 1, devono essere stipulati entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa.

3. Nelle more della definizione dei regolamenti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 2 dello specifico accordo per l'area della dirigenza del 10.4.1996, che cessa di essere applicato dalla data della definitiva sottoscrizione del presente accordo.

Art. 4

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione agli enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o di rinvio di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione agli enti.

2. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione e la revoca di scioperi relativi a vertenze con i singoli enti deve essere comunicata agli enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, gli enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 5, comma 9.

3. La durata ed i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:

- a. Il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può essere superiore ad una giornata lavorativa (24 ore);
 - b. successivamente, per la medesima vertenza, gli scioperi non possono avere una durata superiore a due giornate lavorative (48 ore consecutive);
 - c. gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative;
 - d. in caso di scioperi distinti nel tempo, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissata in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1;
 - e. non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.
4. Il bacino di utenza può essere nazionale, regionale e locale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, nel caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e, negli altri casi, dagli enti competenti per territorio, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
- a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 5

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono preventivamente espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

2. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;

- b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia.

3. In caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali può chiedere alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificato dalla legge n. 83/2000.

4. Con le medesime procedure e modalità di cui al comma 2, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lett. b) e c) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

5. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 3 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

6. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quella del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

7. Dell'esito del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti, dal quale risultino le reciproche posizioni sulle materie oggetto del confronto. Tale verbale è inviato alla Commissione di Garanzia.

8. Nel caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, il verbale dovrà contenere anche l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione

proclamato e tale revoca non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. Nel caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza da parte del medesimo soggetto sindacale è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 5, comma 5.

Art. 6 Norme finali

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 della predetta legge n. 146/1990.

2. Sono confermate le procedure di raffreddamento dei conflitti previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale dirigente del comparto Regioni-Autonomie Locali.

3. Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione anche nel caso di azioni di sciopero proclamate nell'ambito di vertenze concernenti la categoria dei segretari comunali e provinciali, quando agli stessi, sulla base delle vigenti disposizioni e secondo gli atti previsti dall'ordinamento degli enti, siano state conferite funzioni dirigenziali.

2.7 22 febbraio 2006 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003

In data 22 febbraio 2006, ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:
nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni
e le seguenti

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL/FP	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/FPL	UIL
CIDA/ Enti Locali	CIDA
DIRER/ DIREL	CONFEDIR
CSA (fiadel/cisal, fialp/ cisal, cisas-fisael, confail- unsiau, confill eell-cusal, usppi – cuspel-fasil – fa- del)	CISAL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL dell'area della dirigenza del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 1.1.2002-31.12.2003.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni-Autonomie locali, comprese le IPAB, di cui all'area dirigenziale 2°, dell'art. 2, dell'accordo quadro del 23 settembre 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, sono riportati come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002-31 dicembre 2005, per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003, per la parte economica.

2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

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

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

6. Dopo il periodo di vacanza contrattuale, pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel pre-

cedente biennio, secondo quanto previsto dal citato accordo del 23 luglio 2003.

Art. 3

Conferma del sistema delle relazioni sindacali

1. È confermato il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 23 dicembre 1999, con le modifiche apportate dal comma 2 e dai seguenti articoli da 4 a 9.
2. (Omissis)¹²⁹;

Art. 4

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. (Omissis)¹³⁰.

Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. (Omissis)¹³¹.

Art. 6 Concertazione

1. (Omissis)¹³².

Art. 7

Relazioni sindacali delle unioni di comuni

1. Le relazioni sindacali delle unioni di comuni con personale dirigenziale sono disciplinate dal titolo secondo del CCNL del 23.12.1999, con riferimento a tutti i modelli relazionali indicati nell'art. 3, comma 2, dello stesso CCNL e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle derivanti dal presente CCNL.

TITOLO II

FORME DI PARTECIPAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 8

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei

a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Per le finalità indicate nei commi precedenti sono istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 32 del CCNL del 23.12.1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

129) Sostituisce l'ultimo periodo del comma 1, dell'art. 7 del C.C.N.L. stipulato il 23 dicembre 1999.

130) Sostituisce l'art. 5 del C.C.N.L. stipulato il 23 dicembre 1999.

131) Sostituisce l'art. 6 del C.C.N.L. stipulato il 23 dicembre 1999.

132) Sostituisce l'art. 8 del C.C.N.L. stipulato il 23 dicembre 1999.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi. Enti, con un numero di dirigenti inferiore a 5, possono concordare la costituzione di un unico Comitato disciplinandone la composizione della parte pubblica e le modalità di funzionamento.

7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 9

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

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

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

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

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

5. Con analoghe modalità si procede tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti decentrati integrativi, anche di livello territoriale. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL del 23.12.1999, sostituisce la clausola controversa sin

dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

6. (Omissis)¹³³.

TITOLO III

Art. 10

Affidamento incarichi dirigenziali

1. (Omissis)¹³⁴.

Art. 11

Recesso dell'amministrazione³

1. (Omissis)⁴.

2. In caso di recesso ai sensi dell'art. 27, comma 4, del CCNL del 10.4.1996, non si applica la disciplina dell'art. 13 del CCNL del 12.2.2002. L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL del 23.12.1999. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata da ciascun ente ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999.

Art. 12

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. (Omissis)⁵.

Art. 13 Effetti degli accertamenti negativi

1. (Omissis)¹³⁵.

2. (Omissis)¹³⁶.

Art. 14

Comitato dei garanti

1. (Omissis)¹³⁷.

2. (Omissis)¹³⁸.

133) Disapplica la disciplina dell'art. 12 del C.C.N.L. stipulato il 10.4.1996.

134) Sostituisce il comma 1, dell'art. 22 del C.C.N.L. stipulato il 10.4.1996, come modificato dall'art. 13 del C.C.N.L. stipulato il 23 dicembre 1999.

3 Articolo disapplicato dall'art. 3 comma 7 del C.C.N.L. stipulato il 22 febbraio 2010.

4 Sostituisce il comma 4 dell'art. 27 del C.C.N.L. stipulato il 10.4.1996.

5 Sostituisce l'art. 29 del C.C.N.L. stipulato il 10.4.1996.

135) Introduce gli artt. 23-bis e 23-ter nel C.C.N.L. stipulato il 10.4.1996.

136) Sopprime gli ultimi due periodi del comma 2, dell'art. 23, del C.C.N.L. stipulato il 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 23.12.1999.

137) Sostituisce, al comma 2, dell'art. 15 del C.C.N.L. stipulato il 23.12.1999, l'espressione: "I provvedimenti previsti dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 29/1993" con "I provvedimenti previsti dall'art. 23-bis, comma 1, lett. b), c) e d) del CCNL del 10.4.1996".

138) Aggiunge il comma 3, all'art. 15 del C.C.N.L. stipulato il 23.12.1999.

Art. 15

Risoluzione consensuale

1. (Omissis)¹³⁹.

Art. 16

Eccedenze di personale dirigenziale

1. Qualora per effetto dei processi di riorganizzazione, si vengano a creare le condizioni per una eccedenza di personale dirigenziale – secondo la disciplina dell'art. 33, del D.Lgs. n. 165 del 2001 – l'ente informa i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 ed i dirigenti interessati prima della decisione di collocamento in disponibilità. Se l'eccedenza rilevata riguarda almeno dieci dirigenti, trova applicazione la disciplina dell'art. 33, commi 3, 4 e 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

2. La disciplina della risoluzione consensuale di cui all'art. 17 del CCNL 23.12.1999, come integrata dall'art. 15, può trovare applicazione anche nei confronti dei dirigenti in eccedenza.

Art. 17

Clausola di salvaguardia

1. La contrattazione decentrata integrativa deve stabilire il termine finale di applicazione della disciplina dell'art. 4 del CCNL del 12.2.2002. Ove la contrattazione decentrata integrativa non abbia stabilito il termine, esso non può superare la scadenza naturale del periodo temporale di conferimento dell'incarico dirigenziale antecedente al nuovo incarico.

2. La disciplina dell'art. 4 del CCNL del 12.2.2002 non trova applicazione nell'ipotesi prevista dall'art. 23 bis, comma 1, lett. b), del CCNL del 10.4.1996.

Art. 18

Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario

1. Il dirigente può essere autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999), a condizione che le relative attività siano svolte al di fuori dei vincoli e degli impegni derivanti dall'incarico ricoperto e siano comunque conciliabili con la natura e la rilevanza del medesimo incarico.

Art. 19

Prestazioni assistenziali e previdenziali

1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D. Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni

e integrazioni, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300 del 1970. A tal fine gli enti costituiscono un organismo unico con la partecipazione dei dipendenti e dei dirigenti della polizia locale.

Art. 20

Assenze per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero

1. I dirigenti della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, hanno diritto ad assentarsi per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

TITOLO IV

Trattamento economico

Art. 21

Stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare è incrementato, tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27.12.2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale come stabilito dall'art. 1, comma 3, del CCNL del 12.2.2002, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sotto indicate:

- a) dall'1.1.2002 € 86,00
- b) dall'1.1.2003 € 79,00

3. A seguito della applicazione della disciplina dei commi 1 e 2, il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, dall'1.1.2003, è rideterminato in € 38.296,98 comprensivo del rateo della tredicesima mensilità.

4. È confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

Art. 22

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2002-2003, gli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 21 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini

¹³⁹⁾ Sostituisce il comma 3, dell'art. 17 del C.C.N.L. stipulato il 23.12.1999.

della determinazione del trattamento di quiescenza normale e privilegiato. Agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 23

Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità vigente alla data dell'1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 27, comma 2 del CCNL del 23/12/1999 sono conseguentemente rideterminati nel valore minimo di € 9.299,77 e nel valore massimo di € 42.869,47; resta in ogni caso ferma la disciplina prevista dall'art. 27, comma 5 del citato CCNL.

3. A decorrere dall'1.1.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti.

4. Le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per incrementare, con decorrenza dal 1.1.2003, le somme destinate sia alla retribuzione di posizione sia alla retribuzione di risultato, nel rispetto dei medesimi criteri per il finanziamento dei due predetti compensi, definiti dalla contrattazione integrativa decentrata, vigente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. g) del CCNL del 23.12.1999, nonché dei criteri di distribuzione già adottati dagli enti.

5. Negli enti per i quali non è prevista la contrattazione decentrata integrativa, le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per incrementare, con decorrenza dal 1.1.2003, le somme destinate sia alla retribuzione di posizione sia alla retribuzione di risultato, nel rispetto dei criteri per il finanziamento e per la distribuzione dei due predetti compensi stabiliti autonomamente dagli enti nel rispetto dell'art. 4, comma 4, del CCNL del 23.12.1999.

Art. 24

Retribuzione di posizione

1. (Omissis)¹⁴⁰.
2. (Omissis)¹⁴¹.

Art. 25

Incarico di vice-segretario

1. Ai dirigenti incaricati delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione.

Art. 26

Invalidi per servizio

1. In favore dei dirigenti riconosciuti, con provvedimento formale, invalidi o mutilati per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% o dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda per l'attribuzione di detto incremento, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

Art. 27

Norma di rinvio

1. Le parti si impegnano ad avviare, entro trenta giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL, un separato negoziato per la verifica della congruenza dell'attuale regime della risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente in relazione agli effetti derivanti dai processi di riorganizzazione degli enti del comparto e delle conseguenti modifiche al regime stesso.

140) Sostituisce, al comma 5, dell'art. 27 del C.C.N.L. stipulato il 23.12.1999, l'espressione iniziale "I Comuni e le Camere di commercio" con "Gli enti del comparto".

141) Disapplica la disciplina del comma 6, dell'art. 27 del C.C.N.L. stipulato il 23.12.1999.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti condividono l'esigenza di una ampia valorizzazione professionale ed economica del personale della categoria D, già in servizio presso gli enti del comparto.

In relazione a tale finalità, le parti concordano nel ritenere che, ove gli enti, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, abbiano previsto e disciplinato, attraverso gli strumenti regolamentari previsti dai rispettivi ordinamenti ed in coerenza con la norma di rinvio contenuta nell'art. 27 del D.Lgs. n. 165/2001, il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto a termine al personale della categoria D, secondo le modalità stabilite dall'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, il dipendente, cui sia conferito un tale incarico dirigenziale e per tutta la durata dello stesso, è collocato in aspettativa, senza assegni ed utile ai fini dell'anzianità di servizio, secondo quanto specificamente previsto dalla citata disciplina legislativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano sulla necessità della presenza di efficaci sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati della dirigenza, presso gli enti del comparto, nel rispetto dei principi e criteri fissati dal D.Lgs. n. 286 del 1999 e dall'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000.

In tale prospettiva, concordano altresì nel ritenere che gli organismi di valutazione a tal fine previsti dagli ordinamenti degli enti, debbano essere costituiti da soggetti in possesso di una effettiva e comprovata qualificazione e capacità professionale nella specifica materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano che il presente contratto collettivo si applica ai Dirigenti Direttori del corpo dei controllori delle case da gioco.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti congiuntamente dichiarano che le risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato derivanti dall'art. 26, comma 1, lett. e) del CCNL del 23.12.1999, ricomprendono, oltre quelle già espressamente indicate e sempre a titolo meramente esemplificativo, anche quelle derivanti dall'applicazione: dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ici); dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

La modifica degli assetti istituzionali, a partire dalla modifica del Titolo V della Costituzione, e

la necessità di costruire politiche integrate per la sicurezza, per corrispondere ai bisogni e alle nuove sollecitazioni dei cittadini, hanno dato vita ad un confronto tra gruppi politici, associazioni del sistema delle autonomie, organizzazioni sindacali, Parlamento e Governo, finalizzato alla rivisitazione e all'aggiornamento della legislazione in materia di polizia locale. Le parti, nel condividere l'urgenza della nuova disciplina legislativa, concordano sulla necessità di riconoscere:

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

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

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

Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti solo mediante specifici ed adeguati percorsi di formazione ed aggiornamento e di qualificazione, rivolti alla valorizzazione professionale del dirigente anche ai fini dello sviluppo della capacità di gestire iniziative di miglioramento ed innovazione destinati a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo ed efficacia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti congiuntamente prendono atto che l'art. 37, comma 1, lettera d), del CCNL del 10.4.1996 aveva previsto che le risorse dell'art. 45, comma 8, del DPR 333/90 relative all'espletamento di specifiche funzioni, tra le quali rientrano anche quelle previste dall'art. 5 della legge 7 marzo 1986, n. 65, confluissero nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato; conseguentemente, nell'articolazione e nella graduazione della retribuzione di posizione del personale con qualifica dirigenziale dell'area della vigilanza, gli enti valorizzano in modo specifico le

particolari responsabilità e funzioni di cui alla citata legge n. 65/1986, così come previsto dall'art. 37 del citato CCNL del 10.4.1996.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti, in considerazione del ritardo con cui si perviene al presente rinnovo contrattuale, convengono che le risorse di cui all'art. 23, comma 3 vengono distribuite, ai sensi dei commi 4 e 5 dello stesso articolo, in eccezionale deroga alle regole contrattuali vigenti in materia di individuazione e ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e di articolazione e graduazione delle posizioni dirigenziali, le quali restano integralmente confermate a regime.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti si danno reciprocamente atto della opportunità di affrontare, nella tornata contrattuale del biennio economico 2004-2005, le problematiche connesse all'attivazione di polizze che assicurino ai dirigenti interventi integrativi rispetto a quelli erogati dal S.S.N. per la tutela della salute e l'assistenza di malattia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Con riferimento all'art. 22, le parti concordano nel ritenere che gli incrementi dello stipendio tabellare risultanti dalla applicazione dell'art. 21, hanno effetto su tutti gli istituti i cui valori economici, secondo le vigenti disposizioni, sono quantificati facendo espresso rinvio, come base di calcolo, allo stipendio tabellare.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 10

Le parti si danno reciprocamente atto che molte delle nuove disposizioni contrattuali sono state predisposte con la tecnica dell'inserimento, con la collocazione delle stesse anche nel corpo di articoli del CCNL del 1996, e che, pertanto, poiché alcuni dei suddetti articoli erano già stati modificati per effetto del CCNL del 23.12.1999, al fine di evitare ogni possibile dubbio o incertezza, si è proceduto a richiamare nelle nuove disposizioni anche le modificazioni o integrazioni introdotte dal CCNL del 23.12.1999.

Trattandosi di un problema di mero coordinamento formale di testi contrattuali succedutisi nel tempo, non implicante alcun errore di richiamo o di stesura del nuovo testo contrattuale, le parti dichiarano che lo stesso sarà risolto definitivamente in sede di predisposizione del Testo Unico delle disposizioni contrattuali concernenti l'Area della Dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 11

Le parti congiuntamente dichiarano che l'art. 23, comma 1, non modifica e non incide in alcun modo sugli effetti applicativi dell'art. 1, comma 3, lett. e) del CCNL del 12.2.2002, relativo all'area della dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2000-2001; pertanto, gli enti e le amministrazioni del Comparto, applicano l'incremento di € 520 annui introdotto dall'art. 23, comma 1, con riferimento al valore della retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale conseguente alla riduzione derivante dall'applicazione del citato art. 1, comma 3, lett. e) del CCNL del 12.2.2002, salvo che, successivamente e prima della stipulazione del presente CCNL, non si siano verificate le condizioni per un riallineamento progressivo dei precedenti valori decurtati, a seguito di legittimi incrementi delle risorse aventi carattere di stabilità destinate al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, nel rigoroso rispetto delle prescrizioni dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

DICHIARAZIONE A VERBALE DIRER-DIREL CONFEDIR N. 1

Si prende atto che uno degli aspetti più richiamati dalla DIRER-DIREL, sia nella piattaforma contrattuale che nel corso delle trattative sindacali, cioè la revisione delle relazioni sindacali, non ha trovato il consenso della controparte. In particolare non è stata accolta l'introduzione della contrattazione per le innovazioni organizzative e tecnologiche così come già consentito ad altre amministrazioni ad esempio i Ministeri.

DICHIARAZIONE A VERBALE DIRER-DIREL CONFEDIR N. 2

DIREL-DIREL e CONFEDIR prendono atto che continua a permanere una situazione di anomalia nelle relazioni sindacali rispetto alle altre aree dirigenziali del pubblico impiego. In particolare rimane uno stato di indeterminazione per l'istituto della consultazione di cui all'art. 3, comma due lettera F, del CCNL 23 dicembre 1999.

DICHIARAZIONE A VERBALE DIRER-DIREL CONFEDIR N. 3

In relazione all'art. 16 si ritiene che il numero dei dirigenti interessati all'art. 33 del D.Lgs. 165/01 non possa essere pari a dieci in quanto l'art. 33 si riferisce alla dotazione organica complessiva di tutto il personale. Il numero congruo per i dirigenti non dovrebbe essere superiore a tre unità.

2.8 14 maggio 2007 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie locali per il biennio economico 2004-2005

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004-2005

In data **14 maggio 2007**, alle ore **16.00** ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del Presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri** firmato

ORGANIZZAZIONI

SINDACALI

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/FPL

CIDA/ Enti Locali

DIRER/ DIREL

CSA (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisas-fisael, confail-unsiaul, confill eell-cusal, usppi – cuspel-fasil – fadel)

CONFEDERAZIONI

SINDACALI

CGIL

CISL

UIL

CIDA

CONFEDIR

CISAL

dente dagli enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui all'area dirigenziale 2° dell'art. 2, dell'Accordo Quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005 del 23 settembre 2004, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prescritta dal contratto stesso.

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

5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL relativi all'area dirigenziale 2° , di cui al comma 1.

CAPO II

Il trattamento economico

Art. 2

Stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale come stabilito dall'art. 21, comma 3, del CCNL del 22.2.2006, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sottoindicate:

a) dall'1.1.2004 € 60,00

b) dall'1.1.2005 € 81,00

2. A seguito della applicazione della disciplina del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, con decorrenza dall'1.1.2005, è rideterminato in € 40.129,98 comprensivo del rateo della tredicesima mensilità.

3. È confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

TITOLO I

Parte economica

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipen-

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2004-2005, gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 2 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza normale e privilegiato. Agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 2 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, su tutti gli istituti i cui valori economici, secondo le vigenti disposizioni, sono quantificati facendo espresso rinvio, come base di calcolo, allo stipendio tabellare.

Art. 4

Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità:

- a) € 572, 00 all'1.1.2004;
- b) € 1144, 00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento.

Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2004 e per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.

2. Gli enti, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a decorrere dal 31.12.2005, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 1.

3. A decorrere dal 31.12.2005, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, come modificati dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 22.2.2006, sono conseguentemente rideterminati nel valore minimo di € 10.443, 77 e nel valore massimo di € 44013,47; resta in ogni caso ferma la disciplina prevista dall'art.

27, comma 5, del citato CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22.2.2006.

4. A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89% del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti.

5. Le risorse di cui al comma 4, decorrenti dal 31.12.2005, sono utilizzate per incrementare, a valere dal 2006, le somme destinate alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato; la contrattazione decentrata integrativa, di cui all'art. 4, comma 1, lett. g) del CCNL del 23.12.1999, definisce i criteri per la ripartizione delle risorse del comma 4 tra le due voci retributive, nel rispetto delle previsioni dell'art. 28, comma 1, del CCNL del 23.12.1999.

6. Negli enti per i quali non è prevista la contrattazione decentrata integrativa, le risorse di cui al comma 4 sono utilizzate per incrementare, con decorrenza dall'1.1.2006, le somme destinate sia alla retribuzione di posizione sia alla retribuzione di risultato, nel rispetto dei criteri per il finanziamento e per la distribuzione dei due predetti compensi che gli enti definiscono, previa concertazione, nel rispetto dell'art. 4, comma 4, del CCNL del 23.12.1999.

Art. 5

Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari:

- a) ad un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui all'art. 2, comma 2 e della retribuzione di posizione in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
- b) al rateo del maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996, ove acquisito;
- c) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

3. Il diritto alla tredicesima mensilità matura per 365esimi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa; essa è corrisposta per intero ai dirigenti in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Ai fini del computo dell'ammontare della tredicesima mensilità, sono equiparate ai periodi di effettiva prestazione lavorativa tutte le ipotesi, legali e/o contrattuali, di giustificata assenza dal lavoro per le quali è prevista comunque la corresponsione della retribuzione in misura intera o ridotta.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto

nel corso dell'anno, prima del mese di dicembre, la tredicesima è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato ed è calcolata con riferimento alla retribuzione di cui al comma 2 spettante al dirigente nell'ultimo mese di servizio.

6. Nel caso di assegnazione del dirigente, nel corso d'anno, ad altro incarico comportante una retribuzione di posizione di importo diverso da quella connessa al precedente incarico, ai fini della determinazione dell'ammontare della tredicesima mensilità, i ratei giornalieri sono computati, in relazione alla effettiva durata degli incarichi, con riferimento alla retribuzione di posizione per questi stabilita.

7. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non è dovuta al dirigente cessato dal servizio, ai sensi dell'art. 21, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 23-bis, comma 1, lett. d), del CCNL del 10.4.1996, oppure a seguito dell'adozione nei suoi confronti degli atti previsti dall'art. 27, commi 1, 2 e 3 del CCNL del 10.4.1996; nel caso di sospensione dagli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 23-ter, del CCNL del 10.4.1996, in relazione alla durata della stessa, i ratei giornalieri della tredicesima mensilità sono computati sulle voci retributive di cui al comma 2, con esclusione della retribuzione di posizione.

8. Per i giorni di assenza previsti dai diversi istituti per la tutela della maternità, trovano applicazione le regole stabilite nel D.Lgs. n. 151/2001; i ratei giornalieri della tredicesima mensilità spettano, comunque, per i periodi di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 12.2.2002.

9. Per i periodi temporali di assenza che comportino una riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

10. La domenica, i giorni festivi ed i giorni feriali non lavorativi, a seguito di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni, non sono riconosciuti utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità nei casi in cui ricadano all'interno dei periodi di assenza per i quali viene esclusa la computabilità, ai sensi del comma 7.

11. (Omissis)¹⁴².

Art. 6

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. In occasione del prossimo rinnovo del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009, le attuali modalità di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato contenute nell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, saranno oggetto di una complessiva ed approfondita riconsiderazione in relazione all'obiettivo di pervenire a meccanismi più semplici e certi di determinazione delle risorse finanziarie da destinare agli istituti del trattamento economico accessorio dei dirigenti.

Art. 7

Disposizioni specifiche per le Camere di Commercio

1. Allo scopo di assicurare la miglior diffusione di logiche e sistemi di gestione coerenti con il sistema a rete delle camere di commercio e favorire il confronto gestionale tra le stesse, la definizione dei criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, rilevanti ai fini della retribuzione di posizione, avverrà tenendo anche conto del posizionamento degli indicatori di efficienza e qualità dei servizi in base alle metodologie di cui al regolamento di amministrazione e contabilità vigente. Conseguentemente, la definizione dei criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione, rilevanti ai fini della retribuzione di risultato, avverrà, anche tenendo conto dell'andamento dinamico dei suddetti indicatori. Le aree di valutazione, oltre alle scelte specifiche di ciascuna Camera di commercio, si articoleranno con riferimento:

1. al livello di conseguimento degli obiettivi, considerando in via prioritaria gli obiettivi connessi al programma annuale, comuni a tutte le posizioni dirigenziali;
2. ad obiettivi specifici per ciascuna di tali posizioni;
3. ai comportamenti organizzativi, considerando in particolare quelli legati allo sviluppo professionale delle risorse umane ed all'attuazione dei sistemi di valutazione delle stesse.

L'applicazione del presente articolo avviene nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti congiuntamente dichiarano che gli incrementi della retribuzione di posizione e di risultato derivanti dall'applicazione dell'art. 4 commi 1, 5 e 6, essendo finanziati con risorse previste ed utilizzate direttamente dal CCNL, non incidono sugli eventuali

¹⁴²⁾ Disapplica la disciplina dell'art. 3 del C.C.N.L. stipulato il 12.2.2002.

aumenti delle medesime voci retributive disposti dagli enti, sulla base di risorse decentrate legittimamente rese disponibili, nel rispetto delle regole stabilite nell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e dell'art. 23 del CCNL del 22.2.2006.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti congiuntamente dichiarano che, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL dell'Area della dirigenza II, relativo al quadriennio normativo 2006-2009, si procederà ad uno specifico approfondimento delle problematiche attinenti alla disciplina del trattamento economico del dirigente cui sia stato conferito un incarico ad interim. Le parti, inoltre, concordano che si procederà ad una revisione della attuale disciplina concernente l'onnicomprendività del trattamento economico del dirigente, con riferimento alla correlazione tra retribuzione di risultato e i compensi aggiuntivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale e normativa.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

La DIRER/DIREL ritiene che la disciplina prevista dall'art. 8, comma 1 del CCNL 19.12.1996 sia applicabile anche al presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

L'Organizzazione Sindacale CSA ritiene che nel prossimo rinnovo contrattuale della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie Locali per il quadriennio 2006/2009, debba essere affrontato anche il problema già evidenziato nel corso della presente trattativa, della estensione della disciplina della "risoluzione consensuale" anche alle ipotesi di mobilità per il quale sottopone la seguente proposta:

Proposta di integrazione dell'art. 17 "Indennità di risoluzione consensuale" del CCNL dell'1.4.1999.

La risoluzione consensuale può essere proposta altresì dall'Amministrazione o dal dirigente anche in caso di mobilità volontaria di quest'ultimo, purché con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, riconoscendogli con ciò il diritto ad una indennità concordata volta a compensare gli svantaggi derivanti dal cambiamento affrontato e consentendo all'Amministrazione di poter disporre autonomamente di tale vacanza nella dotazione organica o di perseguire il contenimento dei costi per le spese di personale. Tale indennità deve rimanere nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei bilanci dell'Ente. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità

2.9 22 febbraio 2010 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007

In data **22 febbraio**, alle ore **16.00** ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del Commissario Antonio Naddeo

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL/FP	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/FPL	UIL
DIRET/ DIREL	CONFEDIR
FP/CIDA	CIDA
CSA Regioni e Autonomie Locali	CISAL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

PARTE PRIMA

Titolo I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dagli Enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui all'Area dirigenziale II, prevista dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009.
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006-31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido 1° gennaio 2006-31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal 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 agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data della stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

TITOLO II

Il rapporto di lavoro

CAPO I

La valutazione dei dirigenti

Art. 3

Recesso per responsabilità dirigenziale

1. La responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun Ente nel rispetto delle previsioni dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL

del 23.12.1999, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata:

a. al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;

b. ovvero, alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

2. Prima di formalizzare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'Ente, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3. L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 15, commi 2 e 3, del CCNL del 23.12.1999.

4. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata da ciascun Ente ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999.

5. Tutti i rinvii all'art. 27, comma 4, del CCNL del 10.4.1996 e successive modificazioni ed integrazioni, contenuti nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, devono ritenersi riferiti al presente articolo.

6. Al termine del periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui all'art. 23-ter del CCNL del 10.4.1996, introdotto dall'art. 13 del CCNL del 22.2.2006, l'Ente affida al dirigente interessato un incarico tra quelli istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 22 del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 13 del CCNL del 23.12.1999 e dall'art. 10 del CCNL del 22.2.2006. La mancata accettazione da parte del dirigente dell'incarico proposto costituisce giusta causa di recesso del rapporto di lavoro.

7. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL. (*Omissis*).¹⁴³

CAPO II

Norme disciplinari Responsabilità disciplinare

Art. 4

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D. Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 2001, tale codice viene allegato al presente CCNL (Allegato 1).

Art. 5

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella

143) Disapplica le disposizioni dell'art. 27 del C.C.N.L. del 10.4.1996 e quelle dell'art. 11 del C.C.N.L. del 22.2.2006.

primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 107 del D.Lgs. n. 267 del 2000.

4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

a. assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c. nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Ente;

d. nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

e. astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f. sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g. informare l'Ente, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h. astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto

d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Art. 6

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 5, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 7, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a. sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;

b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 7;

c. licenziamento con preavviso;

d. licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 7

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Ente o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente 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 pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Ente o per gli utenti;
- g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Ente;
- h) violazione dell'obbligo previsto dall'articolo 55 novies del D.Lgs. n. 165 del 2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Ente.

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

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, e dall'art. 55 septies, comma 6, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un mas-

simo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6 e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ente salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
 - e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
 - g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;
 - h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
 - i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- 1) con preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
 - b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una man-

canza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 9, fatto salvo quanto previsto dall'art. 10, comma 1;
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 1. delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
 2. gravi delitti commessi in servizio;
 3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e) recidiva plurima atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 5, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Art. 8

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in con-

comitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda 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. 9

Sospensione cautelare

in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 7, comma 9, n. 2.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000. È fatta salva l'applicazione dell'art. 7, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 7, comma 9, n. 2, qualora l'Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 10.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 10 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 9, n. 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 7, comma 9, n. 2, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Ente stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 10, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 7, comma 9, n. 2.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 10, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 10

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 7, comma 9, n. 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 11

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Ente, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla

data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto durante il periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento stesso.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 12

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 11, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 1 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 2 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 3 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 5 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 6 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'in-

dennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 31, comma 10, del CCNL del 10 aprile 1996, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altro Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL. (Omissis).¹⁴⁴

Art. 13

La determinazione concordata della sanzione

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

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

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

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 2 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei

¹⁴⁴) Disapplica le disposizioni dell'art. 13 del C.C.N.L. del 12.2.2002.

termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

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

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

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

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

PARTE SECONDA

TITOLO III

Il trattamenti economico

CAPO I

Trattamento stipendiale

Art. 14

Stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale come stabilito dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 14.5.2007, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sottoindicate:

a. dal 1 aprile 2006 di € 15,74

b. rideterminato dal 1 luglio 2006 in € 26,24

c. rideterminato dal 1 gennaio 2007 in € 141,386

2. A seguito della applicazione della disciplina del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, con decorrenza dal 1 gennaio 2007, è rideterminato in € 41.968,00 comprensivo del rateo della tredicesima mensilità.

3. È confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

do le previsioni dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

5. È confermato il maturato economico annuo di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

6. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

Art. 15

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2006-2007, gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 14 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza normale e privilegiato. Agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 14 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, su tutti gli istituti i cui valori economici, secondo le vigenti disposizioni, sono quantificati facendo espresso rinvio, come base di calcolo, allo stipendio tabellare.

CAPO II

Art. 16

Incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2007, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 478,40. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2007, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.

2. Gli enti, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a decorrere dal 1.1.2007, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 1.

3. A decorrere dal 31.12.2007, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, come modificati dall'art. 4, comma 3, del CCNL del 14.5.2007, sono conseguentemente rideterminati nel valore minimo di € 10.922,17 e nel valore massimo di € 44.491,87; resta in ogni caso ferma la disciplina prevista dall'art. 27, comma 5, del citato CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22.2.2006.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate negli importi ed alle scadenze di seguito indicate:

1 con decorrenza dall'1.1.2007 nella misura dell'1,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005;

2 con decorrenza dall'31.12.2007, nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento.

5. Le risorse di cui al comma 4 sono finalizzate esclusivamente al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti per gli anni 2007 e 2008, nel rispetto dei criteri di determinazione e di erogazione di tale voce retributiva applicati presso ciascun Ente nei suddetti anni. Gli incrementi sono corrisposti sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni e dei risultati di gestione dei dirigenti relativa ai medesimi anni 2007 e 2008.

Art. 17

Ulteriori incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per gli Enti Locali

1. Gli Enti Locali possono integrare, in aggiunta alle disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

a. effettiva adozione di adeguati sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dirigenti, secondo le previsioni dell'art. 14 del CCNL del 23.12.1999;

b. rispetto del patto di stabilità per il triennio 2005-2007;

c. rispetto dei vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti dalla vigente legislazione;

d. raggiungimento, sulla base di espressa certificazione dei servizi di controllo interno, di una percentuale non inferiore al 70% degli obiettivi annuali stabiliti nel PEG;

e. osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.

2. A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per il solo anno 2008, in aggiunta alle disponibilità derivanti

dall'applicazione dell'art. 16, i Comuni e le Province, possono incrementare le risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 fino ad un massimo dell'1% del monte salari del 2005 relativo alla dirigenza, qualora il rapporto tra il numero di posizioni dirigenziali previste dal proprio ordinamento coperte ed il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2007 sia non superiore ai seguenti valori:

a. per i Comuni

- da 10.000 a 59.999 abitanti 1/35

- da 60.000 a 249.000 abitanti 1/40

- oltre 249.000 abitanti 1/50

b. per le Province

- i cui trasferimenti regionali sono superiori alla media nazionale dei trasferimenti regionali 1/20

- i cui trasferimenti regionali sono inferiori alla media nazionale dei trasferimenti regionali 1/30

3. A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per il solo anno 2008, i Comuni e le Province in aggiunta all'aumento di cui al comma 2, possono incrementare le risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 fino ad un massimo dello 0,5% del monte salari 2005 relativo alla dirigenza, qualora sia stato rispettato patto di stabilità interno anche per l'anno 2008 ed il rapporto tra il numero di posizioni dirigenziali coperte ed il personale in servizio alla data del 31 gennaio 2007 sia non superiore ai seguenti valori per classe demografica:

- per i Comuni

da 10.000 a 59.999 abitanti 1/43

da 60.000 a 249.000 abitanti 1/53

oltre 249.000 abitanti 1/63

- per le Province

i cui trasferimenti regionali sono superiori alla media nazionale dei trasferimenti regionali 1/35

i cui trasferimenti regionali sono inferiori alla media nazionale dei trasferimenti regionali 1/45

4. In sostituzione dei parametri di cui al comma 2, fermo restando il rispetto dei requisiti di cui al comma 1, lett. a), b), c) e d), i Comuni e le Province, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per il solo anno 2008, in aggiunta alle disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, possono incrementare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, fino ad un massimo dell'1% del monte salari del 2005 relativo alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore ai seguenti valori:

- 30% per i Comuni;

- 26%, per le Province.

5. In sostituzione dei parametri di cui al comma 3, i Comuni e le Province, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per il solo anno 2008, in aggiunta all'aumento di cui al comma 4, possono incrementare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art. 26

del CCNL del 23.12.1999, fino ad un massimo dello 0,5% del monte salari del 2005 relativo alla dirigenza, qualora sia stato rispettato il patto di stabilità interno anche per l'anno 2008 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore ai seguenti valori:

- 23% per i Comuni;
- 18% per le Province.

6. A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per il solo anno 2008, in aggiunta alle disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, i Comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, che abbiano rispettato il patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007 nonché i vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti dalla vigente legislazione, possono incrementare le risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 fino all'1% del monte salari del 2005 relativo alla dirigenza, qualora il rapporto tra il numero di posizioni dirigenziali previste dal proprio ordinamento coperte ed il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2007 sia pari o inferiore a 1/55.

7. L'importo percentuale di cui al comma 6, è elevabile fino ad un massimo dell'1,5%, qualora, oltre al rispetto delle condizioni e dei parametri ivi indicati, gli enti abbiano rispettato il patto di stabilità interno anche per l'anno 2008.

8. In sostituzione dei parametri di cui ai commi 6 e 7, fermo restando il rispetto del patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007 nonché dei vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti dalla vigente legislazione, i Comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, possono optare rispettivamente per i seguenti parametri:

- rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non superiore al 25%, ai fini dell'incremento delle risorse dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, di cui al comma 6

- rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti di cui alla lett. a) e rispetto del patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai fini dell'incremento delle risorse dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, di cui al comma 7.

9. Gli incrementi di cui ai precedenti commi non trovano applicazione da parte degli Enti Locali disestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

10. Le risorse derivanti dall'applicazione dei precedenti commi sono finalizzate esclusivamente al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti per il 2008, nel rispetto dei criteri di determinazione e di erogazione di tale voce retributiva applicati presso ciascun Ente nei suddetti anni. Gli incrementi sono corrisposti sulla base delle risultanze della valu-

tazione delle prestazioni e dei risultati di gestione dei dirigenti relativa al medesimo anno 2008.

Art. 18

Ulteriori incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per le Regioni ed i relativi enti strumentali

1. A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per il solo anno 2008, in aggiunta alle disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, le Regioni, che abbiano rispettato il patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007 nonché i vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti dalla vigente legislazione, possono incrementare le risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 fino allo 0,6% del monte salari del 2005 relativo alla dirigenza, qualora il rapporto tra numero di dirigenti in servizio effettivo e il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2007 sia pari o inferiore a 1/10 ovvero sia stato ridotto il numero dei dirigenti in servizio effettivo al 31 dicembre 2007 rispetto al 31 dicembre 2006 nella misura del 5%.

2. A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le Regioni in aggiunta all'aumento di cui all'art. 16 ed al comma 1, possono incrementare le risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 fino allo 0,9% del monte salari 2005 relativo alla dirigenza, qualora sia stato rispettato il patto di stabilità anche per l'anno 2008 ed il rapporto tra numero di dirigenti in servizio effettivo e personale in servizio alla data del 31 dicembre 2007 sia pari o inferiore a 1/15 ovvero sia stato ridotto il numero dei dirigenti in servizio effettivo al 31 dicembre 2007 rispetto al 31 dicembre 2006 nella misura dell'8%.

3. In sostituzione dei parametri di cui ai commi 1 e 2, le Regioni, fermo restando il patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007 nonché dei vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti dalla vigente legislazione, possono optare rispettivamente per i seguenti parametri alternativi:

a. rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria non superiore al 35%, ai fini dell'incremento delle risorse dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, di cui al comma 1;

b. rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria uguale o inferiore al 30% e rispetto del patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai fini dell'incremento delle risorse dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, di cui al comma 2.

4. Con propri specifici atti, le Regioni individuano, tra quelli di cui ai precedenti commi da 1 a 3, i criteri che possono trovare applicazione per ciascuno dei propri enti strumentali per l'incremento delle risorse delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

5. Le risorse derivanti dall'applicazione dei precedenti commi sono finalizzate esclusivamente al finanziamento della retribuzione di risultato dei diri-

genti per il 2008, nel rispetto dei criteri di determinazione e di erogazione di tale voce retributiva applicati presso ciascuna Regione e presso i relativi enti strumentali nel suddetto anno. Gli incrementi sono corrisposti sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni e dei risultati di gestione dei dirigenti relativa al medesimo anno 2008.

Art. 19

Ulteriori incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per le Camere di Commercio

1. Le Camere di Commercio possono integrare, in aggiunta alle disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, e nella misura rispettivamente prevista dal comma 2, le risorse finanziarie, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, qualora siano in possesso dei seguenti requisiti, riferiti al 31.12.2007:

- a. il rispetto dei vincoli di contenimento della spesa per il personale previsti specificamente per le Camere di Commercio dalle disposizioni delle vigenti leggi finanziarie;
- b. l'avvenuta formale introduzione di un sistema di programmazione e controllo, integrato nelle sue componenti del controllo strategico, di quello di gestione e della valutazione, ancorato a precisi indicatori di efficienza e di qualità dei servizi, definiti con carattere di uniformità per tutte le Camere di Commercio, in coerenza con le previsioni dell'art. 35 del DPR n. 254/2005, come rilevato dall'Osservatorio Unioncamere annualità 2008;
- c. il rispetto da parte della singola Camera di Commercio di valori predeterminati degli indicatori di equilibrio economico finanziario, definiti in modo uniforme per tutte le Camere di Commercio, in attuazione del decreto del Ministro per lo sviluppo economico 8.2.2006, come specificati nel comma successivo;
- d. l'esito, presso la singola Camera di Commercio, delle valutazioni dei risultati dei dirigenti, strutturate secondo il sistema delineato nell'art. 7 del CCNL del 14.5.2007, non inferiore alla media complessiva del 90% per il biennio 2006-07 del valore massimo attribuibile secondo il sistema di valutazione adottato.

2. A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per il solo anno 2008, in aggiunta alle disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, le Camere di Commercio, qualora siano in possesso dei requisiti del comma 1, possono incrementare le risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, fino ad un massimo dello 1,5% del monte salari del 2005 relativo alla dirigenza, secondo le condizioni ed i valori percentuali di seguito indicati:

- 1 fino ad un massimo dello 0,4%, qualora gli indicatori di equilibrio economico finanziario non siano superiori a 36;

- 2 fino ad un massimo dello 0,5%, in aggiunta alla quota della lett. a), qualora gli indicatori di equilibrio economico finanziario non siano superiori a 32 per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese inferiore a 40.000;
- 3 30 per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 40.000 e inferiore a 80.000;
- 4 27 per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 80.000;
- 5 fino ad un massimo dello 0,6%, in aggiunta alle quote di cui alle lett. a) e b), qualora gli indicatori di equilibrio economico finanziario non siano superiori a
- 6 27 per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese inferiore a 40.000;
- 7 25 per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 40.000 e inferiore a 80.000;
- 8 22 per le Camere con un numero di imprese attive iscritte al Registro delle Imprese superiore a 80.000.

3. Le risorse derivanti dalla applicazione dei commi precedenti sono destinate in via esclusiva al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti.

4. Le risorse derivanti dall'applicazione dei precedenti commi sono utilizzate per incrementare il valore della retribuzione di risultato dei dirigenti per l'anno 2008, nel rispetto dei criteri di determinazione e di erogazione di tale voce retributiva applicati presso ciascuna Camera di Commercio in tale anno. Gli incrementi sono corrisposti sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni e dei risultati di gestione dei dirigenti relativa al medesimo anno 2008.

Art. 20

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165/Il lupo bianco del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e secondo le modalità da queste stabilite: art. 92, comma 5 D.Lgs. n. 163 del 12.4.2006; art. 37 del CCNL del 23.12.1999; art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996; art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 (recupero

evasione ici); art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996. L'ente definisce l'incidenza delle suddette erogazioni aggiuntive sull'ammontare della retribuzione di risultato sulla base criteri generali oggetto di previa concertazione sindacale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 22.2.2006.

3. L'atto di conferimento oppure di designazione o, comunque, di nulla osta all'esplicitamento dell'incarico, ove conferito da soggetti terzi, pubblici o privati, su designazione dell'Ente specifica la riconducibilità dell'incarico e del relativo compenso al regime dell'onnicomprendività.

4. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

5. Le risorse di cui al comma 4, al lordo di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali, sono utilizzate per incrementare, ai sensi dell'art. 29 del CCNL del 23.12.1999, la retribuzione di risultato dei dirigenti, sulla base di criteri volti a valorizzare, in via prioritaria ed in misura prevalente, quella dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi. I suddetti criteri sono definiti dall'Ente, previa concertazione sindacale, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 22.2.2006.

6. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo sono integralmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. *(Omissis)*¹⁴⁵

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In riferimento all'art. 11, le parti si danno reciprocamente atto, che in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riasorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Relativamente alle previsioni degli art. 17, 18 e 19, le parti congiuntamente dichiarano che la sussistenza degli specifici requisiti finanziari ivi previsti (rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti), necessari per poter disporre delle risorse aggiuntive secondo le modalità e le quantità definite, dovrà essere verificata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli

enti relativo all'anno 2007 ed anche all'anno 2008, per le ipotesi di eventuale incremento delle stesse entro il limite massimo dell'1,5%.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Relativamente all'art. 17, commi 3 e 7, e all'art. 18, comma 2, le parti congiuntamente dichiarano che, ai fini del possibile incremento delle risorse ivi previsto, gli enti sono tenuti a verificare il rispetto non solo del Patto di stabilità per il 2008 ma anche dei vincoli in materia di contenimento della spesa di personale con riferimento al medesimo anno.

Allegato 1 CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1

(Disposizioni di carattere generale)

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2

(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamen-

145) Disapplica la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 23.12.1999.

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

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

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

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

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3

(Regali e altre utilità)

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

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi pa-

renti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4

(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5

(Trasparenza negli interessi finanziari.)

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

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

Art. 6

(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli

sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7

(Attività collaterali)

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

Art. 8

(Imparzialità)

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

Art. 9

(Comportamento nella vita sociale)

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

Art. 10

(Comportamento in servizio)

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

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

Art. 11

(Rapporti con il pubblico)

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

Art. 12

(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le

quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

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

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

Art. 13

(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

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

2.10 3 agosto 2010 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto Regioni -Autonomie locali per il biennio economico 2008-2009

In data **3 agosto 2010**, alle ore **15.30** ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie locali (Area I), biennio economico 2008-2009 tra:

ARAN:

nella persona del Commissario firmato

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/FPL

DIREI

DIRER

CONFEDERAZIONI SINDACALI

CGIL

CISL

UIL

CONFEDIR

CONFEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL del personale dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II) relativo al biennio economico 2008-2009.

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dagli Enti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, comprese le IPAB, di cui all'Area dirigenziale II, prevista dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009.
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi

e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2009 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal 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 agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Gli istituti a contenuto economico con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data della stipulazione di cui al comma 2.
4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

TITOLO II

Il trattamento economico

CAPO I

Trattamento stipendiale

Art. 3

Stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare della qualifica unica dirigenziale, come stabilito dall'art. 14, comma 2, del CCNL del 22.2.2010, è incrementato dei seguenti importi mensili lordi, per tredici mensilità, con decorrenza dalle date sotto indicate:
 - a) dal 1° aprile 2008 di € 15,74
 - b) rideterminato dal 1° luglio 2008 in € 26,24
 - c) rideterminato dal 1° gennaio 2009 in € 103,30
2. A seguito della applicazione della disciplina del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo a regime della qualifica unica dirigenziale, con decorrenza

dal 1° gennaio 2009, è rideterminato in € 43.310,90, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità.

3. È confermato il maturato economico annuo, di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996, nonché la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Art. 4

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica relativa al biennio 2008-2009, gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 3 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza normale e privilegiato. Agli effetti della indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli incrementi maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 dell'art. 3 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, su tutti gli istituti i cui valori economici, secondo le vigenti disposizioni, sono quantificati facendo espresso rinvio, come base di calcolo, allo stipendio tabellare.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 5

Incrementi delle risorse

per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data dell'1.1.2009,

nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato, con decorrenza dalla medesima data dell'1.1.2009, di un importo annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 611,00. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2009, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.

2. Gli enti, nei limiti delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, a decorrere dall'1.1.2009, possono adeguare il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali non ricoperte alla medesima data, tenendo conto degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 1.

3. A decorrere dal 31.12.2009, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, come modificati dall'art. 16, comma 3, del CCNL del 22.2.2010, sono conseguentemente rideterminati nel valore minimo di € 11.533,17 e nel valore massimo di € 45.102,87; resta in ogni caso ferma la disciplina prevista dall'art. 27, comma 5, del citato CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22.2.2006.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate, con decorrenza dall'1.1.2009, nella misura dello 0,73% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007.

5. Le risorse di cui al comma 4 sono confermate anche per gli anni successivi al 2009 e, sommandosi a quelle già previste dall'art. 16, comma 4, del CCNL del 22.2.2010, sono destinate integralmente al finanziamento della sola retribuzione di risultato dei dirigenti.

PARTE III
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

3.1 18 aprile 1997 – Accordo successivo per i segretari generali comunali e provinciali ai sensi dell'art. 6, comma 2, del CCNL per l'autonoma area dirigenziale delle Amministrazioni dello Stato per il biennio economico 1996-1997

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del D.P.C.M. in data 14 marzo 1997, con la quale l'A.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo dell'accordo successivo per i Segretari Generali comunali e provinciali ai sensi dell'art. 6, comma 2° del CCNL della autonoma area separata di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale del comparto ministeri, relativa al biennio economico 1996/97, concordato il 23 gennaio 1997, il giorno 18 aprile 1997, alle ore 10,00, presso la sede dell'A. R.A.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.), rappresentata dai componenti del Comitato Direttivo come di seguito indicati:

Prof. Carlo Dell'Aringa
Prof. GianCandido De Martin
Avv. Guido Fantoni
Avv. Arturo Parisi
Prof. Gianfranco Rebora

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni ed Organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL	F.P./CGIL
CISL	FILSEL/CISL
UIL	UIL/EE.LL.
CONFEDIR	CONFEDIR/DIRSTAT
CONFSAL	CONFSAL/UNSA
CISAL	CIDA/UNADIS
CIDA	UNSCP
RDB/CUB	ANAAO/ASSOMED
USPPI	SIVEMP
UNIONQUADRI	FILS CISL
UIL STATALI	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente testo dell'accordo successivo del CCNL relativo ai Segretari comunali e provinciali dell'area separata del personale con qualifica dirigenziale del comparto Ministeri, già stipulato il 27 novembre 1996.

Art. 1

Area di applicazione

1. Il presente accordo si applica ai segretari generali comunali e provinciali, di seguito denominati "segretari generali", ai sensi dell'art. 73, 3° comma, del D.Lgs. n. 29 del 1993.
2. Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del CCNL per l'autonoma area dirigenziale delle amministrazioni dello Stato (biennio economico 1996-97), il presente accordo integrativo disciplina gli istituti economici distinti dallo stipendio tabellare in base alla classificazione degli Enti di cui alla Tabella D allegata al DPR n. 749 del 1972.
3. Sono definiti di seguito come "Enti metropolitani" le Province e i Comuni capoluogo di cui all'art. 17 della legge n. 142 del 1990 e delle leggi delle Regioni a Statuto speciale ivi previste.

Art. 2

Retribuzione di posizione

1. Con decorrenza 1.1.1997 è istituita in favore dei segretari generali una retribuzione di posizione collegata alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità in relazione alla tipologia dell'Ente di cui ogni segretario è titolare. Le misure della predetta retribuzione sono definite alle singole decorrenze nei seguenti importi annui lordi per tredici mensilità:

dal 1.1.1997

Classe 1° A	
(enti metropolitani)	68.500.000 lire
Classe 1° A (altri enti)	53.500.000 lire
Classe 1° B	31.500.000 lire
2° Classe	21.500.000 lire

dal 31.12.1997

Classe 1° A	
(enti metropolitani)	70.000.000 lire
Classe 1° A (altri enti)	55.000.000 lire
Classe 1° B	33.000.000 lire
2° Classe	23.000.000 lire

2. Al finanziamento delle retribuzioni di posizione come sopra determinate concorrono, oltre alle risorse contrattuali e a quelle dell'art. 2, comma 9, della legge n. 550/95, tutti gli emolumenti accessori alla retribuzione già corrisposti per effetto delle pregresse disposizioni in vigore. Pertanto, a decorrere dal 1.1.1997 cessano di essere corrisposti il compenso incentivante di cui all'art. 4 della legge 17/4/1984, n. 79, i compensi per lavoro straordinario ed eventuali altri compensi accessori corrisposti al medesimo titolo. Dalla stessa data, al fine di poter corrispondere gli importi annui di retribuzione di posizione nelle misure indicate al comma 1 sono riassorbiti dalla retribuzione individuale di anzianità in godimento per effetto dell'art. 5 del presente accordo gli importi annui lordi di seguito indicati:

Classe 1° A (enti metropolitani)	6.350.000 lire
Classe 1° A (altri enti)	3.650.000 lire
Classe 1° B	3.925.000 lire

Nel caso di passaggio da sede di prima A qualificata come metropolitana ad altra sede di prima A, in conseguenza della attribuzione della corrispondente retribuzione di posizione l'importo da riassorbire è rideterminato in 3.650.000 lire annue.

3. Per i segretari generali di prima A, in aggiunta all'importo di cui al comma 2, sempre con la stessa decorrenza e con le medesime finalità, sono altresì riassorbiti i differenziali stipendiali derivanti dalla maggiorazione del 14% di cui alla tabella D allegata al DPR n. 749 del 23 giugno 1972, fatte salve le maggiorazioni stabilite dall'art. 42 del CCNL per l'autonoma area dirigenziale delle amministrazioni dello Stato, relativo al biennio 1994-95 e dall'art. 6 del CCNL per la stessa area, relativo al biennio 1996-97.

4. Al momento dell'entrata in vigore del presente contratto integrativo le amministrazioni provvedono ad effettuare i necessari conguagli tra i compensi accessori eventualmente corrisposti e riferiti all'anno 1997 e la retribuzione di posizione prevista dal presente articolo.

Art. 3

Maturato economico annuo

1. Ai segretari generali di 1° B e di 1° A compete, oltre allo stipendio come determinato ai sensi degli artt. 2 e 6 del CCNL per l'autonoma area dirigenziale delle Amministrazioni dello Stato, relativo al biennio economico 1996-97, un maturato economico annuo, pensionabile, non riassorbibile e utile ai fini della 13° mensilità calcolato con le stesse modalità indicate nel comma 2 dell'art. 2 del citato CCNL, tenendo comunque conto del riassorbimento di cui all'art. 2, comma 2 del presente accordo.

Art. 4

Retribuzione di risultato

1. Per l'anno 1997, le amministrazioni in possesso dei requisiti previsti dall'art. 38, comma 3, del CCNL per l'autonoma area dirigenziale del comparto Regioni ed Enti locali, possono destinare, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore all'1,15% del monte salari riferito a ciascun segretario generale nell'anno 1995, allo scopo di corrispondere una retribuzione di risultato connessa al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Art. 5

Conversione della progressione economica per anzianità

1. L'art. 41 del CCNL per l'autonoma area dirigenziale delle amministrazioni dello Stato, relativo al biennio 1994-95, si applica ai segretari generali in base alle ulteriori specificazioni indicate nei seguenti commi.

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del decreto n. 29 del 1993, le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti con effetto dal 31.12.1996. Il valore degli aumenti biennali in godimento con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, fatto salvo il riassorbimento degli importi di cui all'art. 2, comma 2. Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 6, 1° comma, del decreto legge n. 344 del 1990, convertito dalla legge n. 21 del 1991, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

3. La retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di cui al comma 1 viene mantenuta al singolo segretario generale sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita nonché della 13ª mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

4. Con successiva contrattazione verrà tenuto conto delle risorse complessivamente liberate a titolo di retribuzione individuale di anzianità per effetto della cessazione dal servizio dei segretari generali nelle fattispecie previste dall'art. 25 del CCNL per l'autonoma area dirigenziale delle amministrazioni dello Stato, relativo al biennio 1994-95, con le modalità e agli stessi scopi indicati nell'art. 41 dello stesso CCNL.

5. L'utilizzazione delle risorse individuate ai sensi del comma 3 dovrà avvenire in modo da definire un beneficio pro-capite uguale per tutti i destinatari del presente accordo.

Art. 6

Norma transitoria

1. In prima applicazione del presente accordo le amministrazioni corrispondono a ciascun segretario generale un importo complessivo per la ritardata applicazione del riequilibrio della retribuzione accessoria previsto dall'art. 2, comma 9, della legge n. 550 del 1995, nelle misure di seguito indicate in relazione alle corrispondenti qualifiche:

1° A	5.800.000	lire
1° B	3.900.000	lire
2° Classe	3.500.000	lire

Art. 7

Spese di viaggio

1. Ai segretari generali incaricati della reggenza o della supplenza in sede diversa da quella di titolarità

competete, oltre al compenso previsto dall'art. 39 della legge n. 604 del 1962, modificato dall'art. 2 della legge n. 587 del 1975, anche il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e debitamente documentate, così come previsto dall'art. 25 del DPR n. 749 del 1972.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione alla previsione di cui all'art. 4 del presente accordo circa la retribuzione di risultato, le parti concordano sull'esigenza di ridefinire tempestivamente tale istituto, tenendo anche conto della riforma dell'ordinamento della categoria, attualmente all'esame del Parlamento, e della quota di risorse aggiuntive destinata alla retribuzione di risultato per i dirigenti del comparto Enti locali.

3.2 16 maggio 2001 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999

A seguito della delibera del 15.3.2001, con la quale il Consiglio dei Ministri ha autorizzato il Ministro per la Funzione Pubblica ad esprimere parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo per i segretari comunali e provinciali relativa al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 nonché della certificazione positiva della Corte dei Conti, resa con deliberazione del 15.5.2001 delle Sezioni Riunite in sede di controllo, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **16 maggio 2001**, alle ore 18, 00, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN, nella persona del Presidente, Avv. Guido Fantoni
ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL-fp/Enti locali	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/FPL	UIL
U.N.S.C.P.	CONFSAL
COORDINAMENTO SINDACALE	CISAL
AUTONOMO (Fiadel/ Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/ Fisael, Confail/Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel	
DICCAP - DIPARTIMENTO ENTI LOCALI - CAMERE DI COMMERCIO - POLIZIA MUNICIPALE (Fenal, Snalcc, Sulpm)	
CGIL-f.p.	
CISL/FPS	
UIL/FPL	
CIDA/Enti locali	CIDA
DIRER/DIREL	CONFEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL dei segretari comunali e provinciali relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999.

PARTE PRIMA

TITOLO I Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutti i segretari comunali e provinciali iscritti all'albo di cui all'art. 98, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali 18 agosto 2000, n. 267, e all'art. 9 del DPR n. 465/1997.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs.3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato o sostituito dai Decreti Legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, sono riportati come D.Lgs. n. 29 del 1993.
3. Nel testo del presente contratto i riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come T.u.e.l. n. 267/2000.
4. Nel testo del presente contratto l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali è denominata semplicemente Agenzia nazionale.

Art. 2

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998-31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa e specifica prescrizione del presente contratto.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

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

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23.7.1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A.R.A.N. stipula apposito accordo ai sensi degli artt. 51 e 52, commi 1, 1-bis, 2, 3 e 4, 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 dal citato accordo del 23.7.1993.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse alla valorizzazione ed alla crescita della professionalità della categoria dei segretari comunali e provinciali e del riconoscimento della rilevanza dell'apporto degli stessi nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.

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

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello nazionale sulle materie e con le modalità indicate nel presente contratto;

c) contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale secondo la disciplina dell'art. 6;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi, secondo la disciplina dell'art. 14 del presente CCNL;

e) concertazione;

f) informazione;

g) consultazione nei casi previsti dal presente contratto.

Art. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello nazionale

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge a livello nazionale sulle seguenti materie:

a) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

b) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994;

c) condizioni, criteri e parametri per la definizione delle maggiorazioni della retribuzione di posizione;

d) criteri per la definizione del trattamento economico spettante al segretario nei casi di reggenza o supplenza;

e) effetti dei provvedimenti di riclassificazione delle sedi di ente sul trattamento economico del segretario;

f) criteri per la definizione delle modalità di svolgimento e di partecipazione ai corsi per l'accesso e la progressione in carriera, l'aggiornamento e la specializzazione;

g) definizione delle risorse da destinare all'attività di formazione ed aggiornamento;

h) definizione delle modalità di versamento dei contributi sindacali.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati nell'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, relativamente alla materia indicata alla lett. g), le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. Il contratto collettivo decentrato integrativo non può essere in contrasto con i vincoli derivanti dal contratto collettivo nazionale o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio dell'Agenzia nazionale e degli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo di livello nazionale

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'Agenzia nazionale provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 3, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Agenzia autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

5. L'Agenzia nazionale è tenuta a trasmettere all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale si svolge a livello regionale e riguarda la definizione delle indennità da corrispondere ai segretari gestiti direttamente dalle Sezioni Regionali dell'Agenzia, sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale.

2. Le Sezioni Regionali dell'Agenzia provvedono a costituire le delegazioni trattanti di parte pubblica entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto collettivo decentrato di livello nazionale e a convocare le delegazioni sindacali di cui all'art.

9, comma 3, per l'avvio del negoziato entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa regionale è effettuato dal collegio dei revisori dei conti dell'Agenzia.

4. La sezione regionale, in caso di certificazione positiva, autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

5. I contratti collettivi decentrati integrativi regionali non possono essere in contrasto con i vincoli derivanti dal contratto collettivo nazionale o da quello decentrato integrativo di livello nazionale e non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio dell'Agenzia e degli enti presso i quali i segretari prestano servizio. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 7

Informazione

1. L'Agenzia informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei segretari comunali e provinciali e in particolare quelli elencati nell'art. 6, comma 1, del DPR n. 465/1997. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.

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

Art. 8

Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 9, comma 3, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare entro i 5 giorni successivi, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali della Scuola Superiore relativi all'attività di formazione, aggiornamento, studio e ricerca, ivi compresi quelle dei corsi di specializzazione per il conseguimento dell'idoneità per l'iscrizione alle fasce superiori dell'albo;
- b) criteri generali per la tenuta e l'aggiornamento dei curricula, ai fini della più ampia e completa divulgazione degli stessi anche al fine assicurare la massima disponibilità di informazioni utili per le procedura di nomina;
- c) criteri generali relativi all'utilizzazione dei segretari comunali e provinciali in disponibilità, comando, collocamento fuori ruolo, riammissione

in servizio, mobilità ivi compresa quella fra le sezioni dell'Albo;

- d) criteri generali ai fini della determinazione dell'eventuale percentuale di maggioranza di cui all'art. 98 del T.u.e.l. n. 267/2000;
 - e) criteri generali per la determinazione annuale del numero complessivo dei segretari da ammettere ai corsi di formazione e specializzazione.
2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Decorso infruttuosamente tale termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

CAPO II

I soggetti sindacali

Art. 9

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello nazionale, l'Agenzia nazionale individua i componenti della delegazione di parte pubblica e ne designa il presidente.
2. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata regionale, la delegazione di parte pubblica è costituita da rappresentanti delle Sezioni regionali dell'Agenzia e da rappresentanti dell'ANCI e dell'UPI.
3. Per le organizzazioni sindacali, sia ai fini della contrattazione nazionale decentrata integrativa che di quella di livello regionale, la delegazione è composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. È fatta salva la possibilità di avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata di livello nazionale, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

CAPO III

I diritti sindacali

Art. 10

Permessi, distacchi ed aspettative sindacali

1. Resta integralmente confermata la disciplina dei CCNQ stipulati in materia dall'ARAN.

Art. 11

Contributi sindacali

1. I segretari hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro pre-

scelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ente, all'Agenzia nazionale per i segretari utilizzati ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPR n. 465/1997 o comunque collocati in disponibilità, e alle altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997, a cura del segretario o dell'organizzazione sindacale interessata.

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

3. Il segretario può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione alle amministrazioni ivi indicate 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 amministrazioni di cui al comma 1 sulle retribuzioni dei segretari in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Agenzia nazionale.

5. Le amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 12

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

2. Presso l'Agenzia è costituito l'apposito comitato per le pari opportunità previsto dall'art. 8 del DPR n. 465/1997, secondo le modalità e con i compiti ivi previsti.

3. In sede di negoziazione decentrata integrativa di livello nazionale, tenendo conto delle proposte formulate dal comitato per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali;

- d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
 - e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
4. Gli effetti delle iniziative assunte dall'Agenzia nazionale, a norma del comma 3, formano oggetto di valutazione del Comitato di cui al comma 2, che elabora e diffonde, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nell'ambito della categoria dei segretari ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di fascia nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.

CAPO IV

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 13

Clausole di raffreddamento

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

Art. 14

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs n. 29/1993, 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 richieste scritte 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 specifica richiesta dell'Agenzia, delle Associazioni o Unioni rappresentative degli enti del comparto o del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 29/1993, 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 medesime procedure di cui agli artt. 4 e 5 del presente contratto 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 del D.Lgs n. 29/ 1993.

TITOLO III

CAPO I

Il rapporto di lavoro

Art. 15

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei segretari comunali e provinciali è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo di lavoro. Il rapporto di lavoro con l'Agenzia nazionale si instaura con la sottoscrizione del contratto individuale con la prima nomina a segretario comunale.

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

- a) data di inizio del rapporto di lavoro, coincidente con la prima effettiva assunzione in servizio;
- b) qualifica di assunzione e trattamento economico iniziale di fascia;
- c) disciplina della fase iniziale del rapporto e relativa prima sede di destinazione;

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

4. L'Agenzia nazionale 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 l'interessato, 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.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'Agenzia nazionale comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
6. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei segretari da assumere e ne produce i medesimi effetti.
7. I segretari comunali e provinciali non sono soggetti a periodo di prova.

Art. 16

Tenuta ed aggiornamento dei curricula

1. Al fine di favorire la massima disponibilità di informazioni utili per le procedure di nomina, l'Agenzia nazionale redige il curriculum professionale di ciascun segretario, a conclusione del corso di abilitazione per l'iscrizione all'albo, e provvede al suo continuo aggiornamento.
2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Agenzia nazionale provvede alla redazione ed all'aggiornamento dei curricula dei segretari in servizio entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto.
3. I criteri per la redazione, l'aggiornamento e la tenuta dei curricula sono definiti dall'Agenzia nazionale, previa concertazione ai sensi dell'art. 8.

Art. 17

Nomina nell'incarico

1. La nomina del segretario avviene nel rispetto delle previsioni del T.u.e.l. n. 267/2000 e del DPR n. 465/1997.
2. A tal fine, a seguito dell'avvio della procedura che deve essere pubblicizzato nelle forme stabilite dal Consiglio nazionale di amministrazione, la Sezione Regionale dell'Agenzia competente trasmette ai sindaci che ne hanno fatto richiesta l'elenco dei segretari iscritti e che non siano già titolari di incarichi presso altri enti, con i relativi curricula.
3. La mancata accettazione della sede da parte del segretario o la mancata assunzione del servizio, senza giustificato motivo, determinano gli effetti di cui all'art. 13, comma 10, e dell'art. 19, comma 14, del DPR n. 465/1997.

Art. 18

Revoca dell'incarico

1. La revoca del segretario avviene nel rispetto delle previsioni del T.u.e.l. n. 267/2000 e del DPR n. 465/1997.
2. Il provvedimento di revoca è adottato dal sindaco o dal presidente della provincia, previa delibera di giunta, e deve essere motivato.
3. L'ente, prima di adottare il provvedimento di revoca, contesta per iscritto al segretario i fatti o i comportamenti costituenti gravi violazioni dei doveri

di ufficio, convocandolo non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione per sentirlo a sua difesa. Il segretario può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove il segretario, nonostante la convocazione, non si presenti nel giorno stabilito o, comunque, non adduca entro lo stesso termine giustificazioni per iscritto, l'ente adotta il provvedimento di revoca di cui al comma 2.

CAPO II

Struttura del rapporto

Art. 19

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, il segretario assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro, correlandoli in modo flessibile alle esigenze connesse all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. La presente disciplina trova applicazione anche nei casi in cui l'Agenzia nazionale o altra amministrazione si avvalgono di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

Art. 20

Ferie e festività

1. Il segretario ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al segretario spetta anche la retribuzione di posizione di cui all'art. 41.
2. Il segretario assunto al primo impiego presso la pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente contratto, ha diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio al segretario spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso l'ente, l'Agenzia nazionale o altra amministrazione che si avvalgono di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, l'orario settimanale di lavoro si articoli su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 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.
4. Al segretario sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed

alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977. In caso di mancata fruizione delle stesse il trattamento economico da corrispondere è identico a quello previsto per i giorni di ferie.

5. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il segretario presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in giorno lavorativo; nel caso di segretario titolare di segreterie convenzionate, si considera giorno festivo il Santo Patrono del comune capofila.

6. 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.

7. Il segretario che è stato assente ai sensi dell'art. 18 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 13. Esse sono fruiti, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dal segretario in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il segretario 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 segretario ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione, alla quale deve essere inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

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

12. 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 avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per esigenze di servizio, l'amministrazione di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'amministrazione receda dal rapporto ai sensi della normativa vigente.

CAPO III

Interruzioni e sospensioni della prestazione

Art. 21

Assenze retribuite

1. Il segretario ha diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000; per i casi di lutto del coniuge, di un parente o del convivente trova applicazione la disciplina di cui al comma 2, lett. b) del presente articolo.
2. Il segretario può assentarsi anche nei seguenti casi:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: giorni otto all'anno;
 - b) lutti per coniuge, per parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado nonché per decesso del convivente stabile: giorni tre consecutivi per evento; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal segretario;
 - c) particolari motivi personali o familiari: 3 giorni all'anno.
3. Il segretario ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. Le assenze di cui ai commi 2 e 3 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi di assenza al segretario spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione cui all'art. 41.
6. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il segretario ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione, ivi compresa la partecipazione alle riunioni degli organismi di gestione dell'Agenzia nazionale e delle Sezioni regionali.
8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario.

Art. 22

Congedi dei genitori

1. Ai segretari comunali e provinciali applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000, nonché le specifiche previsioni contenute nel presente articolo.
2. Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.

903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000.

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

4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a), della legge n. 1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con riferimento anche alla retribuzione di posizione e quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

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

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ente di appartenenza, o all'Agenzia nazionale o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo

di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

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

Art. 23

Assenze per malattia

1. Il segretario, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al segretario che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'unità sanitaria locale territorialmente 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.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il segretario, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, il rapporto di lavoro può essere risolto ed al segretario è corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso. A tal fine l'ente comunica tempestivamente all'Agenzia il superamento dei periodi di conservazione del posto o la sopravvenuta inidoneità a qualsiasi proficuo lavoro e l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

4. 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.

5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al segretario che si assenti per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione cui all'art. 41, per i primi 9 mesi di assenza.
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera “a” per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, ecc. ai fini della presente disciplina, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital nonché i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate, il segretario ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal precedente comma 6, lett. a).

8. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'ente, al quale va inviata la relativa certificazione medica.

9. L'ente può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

10. Il segretario 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.

11. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, l'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal segretario all'ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere “a”, “b” e “c”, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

12. La disciplina delle assenze per malattia di cui ai precedenti commi trova applicazione anche nei casi in cui l'Agenzia nazionale o altra amministrazione si avvalgono di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

13. 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 presente contratto.

Art. 24

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, ivi compresi gli infortuni in itinere riferiti al segretario

titolare di sedi convenzionate o incaricato di reggenza o supplenza, o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il segretario ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 23, commi 1 e 2. In tale periodo al segretario spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lett. a), comprensiva della retribuzione di posizione di cui all'art. 41.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 23. Nel caso in cui l'ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al segretario 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 e per la corresponsione dell'equo indennizzo.

4. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei casi in cui l'Agenzia nazionale o altra amministrazione si avvalgono di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

Art. 25

Congedi per la formazione

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

2. Al segretario, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, il segretario interessato ed in possesso della prescritta anzianità, deve presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

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

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

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

comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

6. Al segretario durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 23 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 24 del presente CCNL.

7. La disciplina del presente articolo, sussistendone i presupposti, trova applicazione anche nei casi in cui l'Agenzia o altra amministrazione si avvalgono di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

Art. 26

Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro ed il segretario ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I segretari che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il segretario deve porsi a disposizione dell'ente, dell'Agenzia nazionale, nel caso di segretari utilizzati ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPR n. 465/1997, e delle altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997, per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del segretario, salvo i casi di comprovato impedimento. A tal fine l'ente e le altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari comunicano tempestivamente all'Agenzia nazionale la mancata ripresa di servizio del segretario nel termine prescritto e l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

5. I segretari richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'ente, l'Agenzia, nel caso di segretari utilizzati ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPR n. 465/1997, e le altre ammi-

nistrazioni che si avvalgono dei segretari ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997, corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso gli stessi, comprensivo anche della retribuzione di posizione di cui all'art. 41.

Art. 27

Aspettativa per motivi personali

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

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

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

Art. 28

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

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

Art. 29

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

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

2. Il segretario, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, qualora l'ente, l'Agenzia, nel caso di segretari utilizzati ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPR n. 465/1997, e le altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997, non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ra-

gioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del segretario in aspettativa.

Art. 30

Cumulo di aspettativa

1. Il segretario non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali e per attività di volontariato.

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

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del segretario che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2. In tal caso l'ente comunica tempestivamente all'Agenzia nazionale la mancata ripresa di servizio e l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 31

Fasce professionali

1. I segretari comunali e provinciali sono classificati in tre fasce professionali denominate A, B e C:

- a) nella fascia professionale A, sono inseriti i segretari, idonei alla titolarità di sedi di comuni fino a 3.000 abitanti, a seguito del conseguimento dell'abilitazione concessa dalla Scuola Superiore di cui all'art. 98, comma 4, del T.u.e.l. n. 267/2000;
- b) nella fascia professionale B, sono inseriti i segretari, idonei, a seguito del superamento del corso di specializzazione della Scuola Superiore di cui all'art. 14, comma 1, del DPR n. 465/1997, alla titolarità di sedi di comuni fino a 65.000 abitanti, non capoluogo di provincia; al corso di specializzazione sono ammessi i segretari con almeno due anni di servizio nella fascia C.
- c) nella fascia professionale A, sono inseriti i segretari, idonei, a seguito del superamento del secondo corso di specializzazione della Scuola Superiore, di cui all'art. 14, comma 2, del DPR n. 465/1997, alla titolarità di sedi di comuni con popolazione superiore a 65.000 abitanti, di comuni capoluogo di provincia nonché di province; al corso di specializzazione sono ammessi i segretari con almeno due anni di servizio in

enti con popolazione compresa tra i 10.001 e 65.000 abitanti.

2. La trasposizione nelle fasce professionali di cui al comma 1 dei segretari comunali e provinciali già collocati nelle fasce di cui all'art. 12, comma 1, del DPR n. 465/1997 avviene secondo le previsioni dell'art. 35 del presente CCNL.

3. Nell'ambito della fascia B, per la nomina in sedi di comuni superiori a 10.000 e fino a 65.000, è richiesta un'anzianità di servizio del segretario di almeno due anni in comuni inferiori della medesima fascia.

4. Nell'ambito della fascia A, per la nomina in sedi di comuni superiori a 250.000 abitanti, di comuni capoluogo di provincia e di amministrazioni provinciali è richiesta un'anzianità di servizio di almeno due anni in enti inferiori della stessa fascia. La disposizione di cui all'art. 11, comma 10, ultimo periodo, del DPR n. 465/1997 trova applicazione sino al 31.12.2000; sono fatti salvi i diritti acquisiti entro tale data ai sensi della medesima disposizione.

5. Il sindaco ed il presidente della provincia nominano il segretario dell'ente fra gli iscritti nella fascia professionale corrispondente all'entità demografica dello stesso, fatte salve le riclassificazioni intervenute con il precedente ordinamento. La corresponsione del trattamento economico è correlata alla effettiva assunzione in servizio negli enti, secondo i livelli della retribuzione di posizione di cui all'art. 41.

6. L'idoneità conseguita a seguito dei corsi di specializzazione di cui all'art. 14 del DPR n. 465/1997 comporta l'iscrizione nella relativa fascia professionale, fermo restando che con l'applicazione del presente contratto non è richiesta l'idoneità per i segretari con anzianità di servizio di nove anni e sei mesi al 31.12.2000.

7. Con l'applicazione del presente contratto, per il conseguimento dell'idoneità a seguito del corso già indetto per i segretari con un'anzianità di servizio compresa tra quattro e nove anni e sei mesi, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del DPR n. 465/1997, e in quello da indire per coloro che risultano iscritti nella fascia B secondo le disposizioni del presente contratto, già iscritti nella precedente lettera b) dell'art. 12 del DPR n. 465/1997, si prescinde dai riferimenti percentuali indicati nello stesso articolo.

8. Ai fini del conferimento degli incarichi nei comuni superiori a 10.000 abitanti, in sede di prima applicazione del presente contratto, per i segretari di cui ai commi 6 e 7, si prescinde dal prescritto requisito dei due anni di anzianità di cui al comma 3.

9. Per i segretari in servizio nei comuni con popolazione superiore a 10.000 e inferiore a 65.000 abitanti, iscritti al 31.12.2000 nella lettera c) di cui all'art. 12 del DPR n. 465/1997, inseriti nella fascia B ai sensi dell'art. 35, l'iscrizione nella fascia A, come disciplinata dal presente contratto, è subordinata

al conseguimento dell'idoneità da acquisire con il corso di cui all'art. 14, comma 2, del citato DPR n. 465/1997.

Art. 32

Mobilità presso altre amministrazioni

1. In caso di mobilità presso altre pubbliche amministrazioni, con la conseguente cancellazione dall'Albo:
 - a) il segretario collocato nella fascia professionale C del precedente articolo viene equiparato alla categoria o area professionale più elevata prevista dal sistema di classificazione vigente presso l'amministrazione di destinazione;
 - b) il segretario collocato nella fascia professionale B, con lo stipendio tabellare iniziale di cui all'art. 39, comma 2, viene equiparato alla categoria o area professionale più elevata prevista dal sistema di classificazione vigente presso l'amministrazione di destinazione; la presente disciplina ha natura transitoria e si applica sino alla data del 31.12.2001.
 - c) il segretario collocato nella fascia professionale B, con lo stipendio tabellare economico di cui all'art. 39, comma 1, è equiparato al personale con qualifica dirigenziale;
 - d) il segretario collocato nella fascia A, è equiparato al personale con qualifica dirigenziale.

Art. 33

Partecipazione ai corsi di formazione

1. L'Agenzia determina annualmente il numero complessivo dei segretari da ammettere ai corsi ai sensi dell'art. 14, comma 6, del DPR n. 465/1997, e disciplina le relative modalità di partecipazione, previa contrattazione decentrata integrativa nazionale ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2.
2. Qualora il numero di cui al comma 1 risulti superiore a quello stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sono individuati, con le stesse modalità di cui all'art. 4, commi 1 e 2, i criteri per la definizione della graduatoria necessaria per l'ammissione ai corsi, tenendo conto dell'anzianità di servizio e del credito formativo di cui all'art. 34.

Art. 34

Crediti formativi

1. Il credito formativo matura a seguito della partecipazione a percorsi formativi organizzati dalla Scuola Superiore ai sensi dell'art. 5, comma 3, del DPR n. 396/1998, con esclusione dei corsi di specializzazione.
2. L'entità del credito formativo è determinato, in relazione alle attestazioni e valutazioni rilasciate dalla Scuola Superiore al termine dei percorsi formativi di

cui al precedente comma, attraverso un idoneo sistema di certificazione delle competenze maturate.

3. Il sistema di certificazione di cui al comma 2, definito dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia nazionale, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali, viene basato su standard formativi distinti per fasce in relazione ai quali si determina l'accrescimento del credito. Esso può tener conto delle competenze già in possesso dei soggetti, acquisite al di fuori dei percorsi formativi.

Art. 35

Primo inquadramento

nelle nuove fasce professionali

1. In sede di prima applicazione dell'art. 31 del presente CCNL, con effetto dalla data di stipulazione definitiva dello stesso, i segretari comunali e provinciali attualmente in servizio alla stessa data, sono inseriti nelle nuove fasce professionali secondo i seguenti criteri di corrispondenza:
 - a) nella fascia professionale C sono iscritti i segretari inseriti nella precedente fascia professionale corrispondente alla lettera a) dell'art. 12, comma 1, del DPR n. 465/1997;
 - b) nella fascia professionale B, sono iscritti i segretari inseriti nella precedente fascia professionale corrispondente alla lettera b) dell'art. 12, comma 1, del DPR n. 465/1997 nonché quelli inseriti nella precedente fascia professionale corrispondente alla lettera c) dell'art. 12, comma 1, del DPR n. 465/1997;
 - c) nella fascia professionale A sono iscritti i segretari di cui alle lettere d) ed e) dell'art. 12, comma 1, del DPR n. 465/1997.
2. Restano confermati gli effetti dei provvedimenti adottati dall'Agenzia in attuazione dell'art. 12 del DPR n. 465/1997.

Art. 36

Formazione ed aggiornamento

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono elementi essenziali per lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità e delle attitudini del segretario e rappresentano un indispensabile supporto per l'assunzione delle responsabilità connesse alle funzioni affidate.
2. L'Agenzia nazionale definisce annualmente la quota delle risorse da destinare alle iniziative di formazione nella misura individuata in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale.
3. L'Agenzia, nell'ambito dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa di livello nazionale ai sensi dell'art. 4, realizza le iniziative formative avvalendosi della Scuola Superiore di P.A.L.

4. Il segretario deve partecipare alle iniziative di formazione ed aggiornamento organizzate dalla Scuola Superiore per almeno 20 giorni all'anno. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dal segretario interessato con l'ente, con l'Agenzia nel caso di segretari in disponibilità o con l'amministrazione presso la quale presta servizio in caso di comando, di distacco o di posizione di fuori ruolo. Tale partecipazione è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Gli oneri per la partecipazione dei segretari alle iniziative di formazione ed aggiornamento organizzate dalla Scuola Superiore sono a carico degli enti presso i quali i medesimi prestano servizio, fatti salvi i casi in cui gli oneri dei corsi sono assunti integralmente a carico della Scuola.

6. Il segretario può partecipare, senza oneri per l'ente, per l'Agenzia nel caso di segretari in disponibilità o con l'amministrazione presso la quale presta servizio in caso di comando, di distacco o di posizione di fuori ruolo, a corsi di formazione ed aggiornamento che siano in linea con le finalità indicate nel comma 1 e con i contenuti dei programmi annuali e pluriennali elaborati dalla Scuola Superiore. Al segretario, inoltre, possono essere concessi congedi per la formazione ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000, secondo la disciplina dell'art. 25.

7. Qualora l'ente, l'Agenzia o l'amministrazione presso la quale presta servizio, riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione ed aggiornamento svolte dal segretario, ai sensi del comma 6, con le funzioni allo stesso affidate può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

PARTE SECONDA

TITOLO I

Trattamento economico

CAPO I

Struttura della retribuzione

Art. 37

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci:

- a) trattamento stipendiale;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- d) retribuzione di posizione;
- e) maturato economico annuo, ove spettante;
- f) retribuzione di risultato
- g) diritti di segreteria

h) retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate

2. Al segretario comunale e provinciale compete altresì una tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre di ogni anno.

3. Per il calcolo del compenso per diritti di segreteria previsti dalla lettera g) del comma 1, si prendono a base le voci di cui allo stesso comma 1, con esclusione delle lettera f).

Art. 38

Incrementi tabellari

1. Il valore degli stipendi tabellari previsti dai vigenti contratti collettivi del 21.5.1996 e del 18.4.1997, per la separata area della dirigenza, è incrementato nelle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella tavola 1 con decorrenza dalle date ivi previste.

Art. 39

Stipendio tabellare

1. Con effetto dall'1.7.1999, a regime, il nuovo stipendio tabellare dei segretari comunali e provinciali è stabilito nella misura unica annua lorda per dodici mensilità di L. 37.632.000.

2. Nell'ambito di vigenza della parte economica del presente CCNL, per i segretari comunali e provinciali comunque collocati nella fascia B con lo stipendio tabellare annuo di L. 23.639.000, stabilito dal CCNL del 25.7.1996, è previsto uno stipendio tabellare il cui importo è determinato nella misura percentuale del 65,66% di quello stabilito nel comma 1, pari al valore di L. 24.851.000, e con la decorrenza ivi prevista.

3. Per i segretari comunali e provinciali collocati nella fascia C, lo stipendio tabellare di cui al comma 1, e con la decorrenza ivi prevista, è determinato nella misura percentuale del 57,14%, pari al valore di L. 21.675.000.

4. Ai segretari comunali e provinciali della ex seconda classe, collocati nella fascia B, con decorrenza dalla data di cui al comma 1, è attribuito lo stipendio tabellare di cui allo stesso comma 1.

5. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di stipulazione del presente CCNL; è altresì confermato il maturato economico in godimento secondo la disciplina dei vigenti contratti collettivi ed il trattamento economico ad personam di cui all'art. 40, commi 5 e 6, del CCNL del 16.5.1995, come integrato dall'accordo successivo del 14.9.1995.

Art. 40

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 39 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine

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

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 39 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al segretario comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scagliamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 41

Retribuzione di posizione

1. Ai segretari comunali e provinciali è confermata l'attribuzione del compenso denominato retribuzione di posizione, collegata alla rilevanza delle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità in relazione alla tipologia dell'ente di cui il segretario è titolare. Tale denominazione è riferita anche ai compensi prima denominati "indennità di direzione" di cui all'art. 40, comma 3, del CCNL del comparto Ministeri.

2. Con decorrenza dal 31.12.1999, e a valere dall'1.1.2000, le misure dell'ex indennità di direzione, di cui all'art. 40, comma 3 del CCNL del comparto Ministeri del 16.5.1995, nel testo risultante a seguito dell'accordo successivo del 14.9.1995, e della retribuzione di posizione di cui all'art. 2 del CCNL del 18.4.1997, sono incrementate negli importi annui lordi per tredici mensilità indicati nella tavola 2.

3. Con effetto dalla stessa data, i valori complessivi annui lordi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione dei segretari comunali e provinciali sono così rideterminati:

Livello A

- 1) incarichi in enti metropolitani L. 72.314.000
- 2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali L. 56.820.000
- 3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti L. 34.092.000

Livello B

- 1) incarichi in enti superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti L. 23.754.000
- 2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti L. 17.744.000

Livello C

- 1) incarichi in enti fino a 3000 abitanti L. 10.213.000

Gli enti indicati nei numeri 2 e 3 del livello A e numeri 1 e 2 del livello B ricomprendono anche quelli riclassificati.

4. Gli Enti nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione dei compensi di cui al comma 3. Le condizioni, i criteri ed i parametri di riferimento per definire le predette maggiorazioni sono individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale.

5. Gli enti assicurano, altresì, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, che la retribuzione di posizione del segretario non sia inferiore a quella stabilita per la funzione dirigenziale più elevata nell'ente in base al contratto collettivo dell'area della dirigenza o, in assenza di dirigenti, a quello del personale incaricato della più elevata posizione organizzativa.

6. La retribuzione di posizione nel valore annuo definito ai sensi del precedente comma 3 assorbe ogni altra forma di compenso connessa alle prestazioni di lavoro, ivi compreso quello per lavoro straordinario, con eccezione di quelli, indicati nell'art. 37, comma 1, lett. g), fino a diversa disciplina del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie Locali.

7. Al segretario comunale e provinciale in posizione di disponibilità ed incaricato della reggenza o supplenza spetta la stessa retribuzione di posizione prevista per l'ente presso il quale assume servizio, ove il relativo importo sia superiore a quello garantito ai sensi dell'art. 43.

Art. 42

Retribuzione di risultato

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.

2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D. Lgs. n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

Art. 43

**Trattamento economico dei segretari
in disponibilità**

1. Ai segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità di cui all'art. 19, comma 7, del DPR n. 465/1997, è corrisposto il trattamento economico in godimento presso l'ultima sede di servizio e composto delle seguenti voci:

- trattamento stipendiale di fascia;
- indennità integrativa speciale;
- tredicesima mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- retribuzione di posizione;
- maturato economico, ove spettante
- retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate.

2. In caso di nomina presso un ente di fascia immediatamente inferiore a quella di iscrizione, il segretario collocato in disponibilità conserva il trattamento economico in godimento previsto dal comma 1. I relativi oneri sono a carico dell'ente di nomina ad eccezione di quelli relativi alla retribuzione di posizione che rimangono a carico dall'Agenzia per la quota corrispondente alla differenza tra quella in godimento e quella prevista per la fascia di appartenenza dell'ente.

Art. 44

**Trattamento economico del segretario
con funzioni di Direttore Generale**

1. Al segretario comunale e provinciale, a cui siano state conferite funzioni di direttore generale, ai sensi dell'art. 108 del T.U. n. 267/2000, nell'ente dove svolge le sue funzioni, viene corrisposta in aggiunta alla retribuzione di posizione in godimento una specifica indennità, la cui misura è determinata dall'ente nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

Art. 45

**Retribuzione aggiuntiva per il segretario titolare
di sede di segreteria convenzionata**

1. Al segretario che ricopre sedi di segreteria convenzionate compete una retribuzione mensile aggiuntiva di importo pari alla maggiorazione del 25% della retribuzione complessiva di cui all'art. 37, comma 1, da a) ad e) in godimento.

2. Al segretario titolare di segreterie convenzionate, per l'accesso alle diverse sedi, spetta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute e documentabili.

3. Gli oneri conseguenti all'applicazione dei commi 1 e 2 si ripartiscono tra i diversi enti interessati secondo le modalità stabilite nella convenzione.

Art. 46

**Trattamento economico del segretario
in distacco sindacale**

1. Al segretario che usufruisce dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998, spetta il trattamento economico di cui all'art. 37, comma 1, in godimento al momento del collocamento in distacco.

2. Gli oneri relativi al trattamento economico del segretario in distacco sindacale sono a carico dell'Agenzia nazionale.

CAPO II

Art. 47

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai segretari comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio.

Nel caso in cui il segretario venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Ai segretari di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

- L. 46.700 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- L. 1.945 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;

c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 10.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il segretario inviato in trasferta può autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso si applica l'art. 49, commi 3 e ss., del presente CCNL e al segretario spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 6, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al segretario spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della legge n. 662/1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 59.150 per il primo pasto e di complessive L. 118.300 per i due pasti.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, semprechè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Nel caso in cui il segretario fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2 viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

7. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore.

8. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

9. Il segretario inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

10. Gli enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

11. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- l'indennità di trasferta di cui al comma 2, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 6;
- i rimborsi dei pasti di cui al comma 5 sono incrementati del 30%.

12. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Art. 48

Trattamento di trasferimento

1. Al segretario, nel caso che l'assunzione della titolarità di una nuova sede comporti il cambio della residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale

alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado), il rimborso delle spese documentate di trasporto degli effetti personali, il tutto nei limiti fissati nell'art. 47 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente presso il quale deve assumere l'incarico, nonché l'indennità di trasferta di cui all'art. 47, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio.

2. Il segretario ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo, gli enti vi fanno fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Art. 48-BIS

Segretari utilizzati presso l'Agenzia nazionale e la Scuola

1. In caso di utilizzo di segretari per le esigenze dell'Agenzia o della Scuola, la sede di cui sono titolari si rende disponibile agli effetti di legge e regolamentari, con effetto dalla data di efficacia del provvedimento di utilizzo.

2. Ai segretari durante il periodo di utilizzo compete il trattamento economico, previsto dall'art. 37, comma 1, del presente CCNL, in godimento alla data del provvedimento di utilizzo.

Art. 49

Copertura assicurativa

1. Gli enti, anche per le ipotesi di incarichi di reggenza o di supplenza, assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei segretari comunali e provinciali, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto della effettiva capacità di spesa.

2. Analoga iniziativa assumono l'Agenzia nazionale, relativamente ai segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità ed utilizzati per esigenze dell'Agenzia stessa, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPR n. 465/1997, e le altre pubbliche amministrazioni e loro organismi ed enti strumentali che comunque si avvalgono di segretari comunali e provinciali ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997.

3. Gli enti, stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei segretari comunali e provinciali autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di

servizio. Analoga polizza viene stipulata dall'Agenzia nazionale e dalle altre pubbliche amministrazioni e loro organismi ed enti strumentali nel caso di utilizzo di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità.

4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del segretario, nonché di lesioni o decesso del segretario medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 3 e 4, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

6. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti al segretario a titolo di equo indennizzo e per lo stesso evento.

Art. 50 Mensa

1. Il segretario, anche nelle ipotesi di incarichi di reggenza e di supplenza, ha diritto ad avvalersi delle mense di servizio istituite presso gli enti o, in alternativa, ai buoni pasto sostitutivi, ove riconosciuti al restante personale, secondo le modalità indicate nell'art. 51; analogo diritto è riconosciuto altresì al collocato in disponibilità ed utilizzato per esigenze dell'Agenzia stessa, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPR n. 465/1997, o da altre pubbliche amministrazioni e loro organismi ed enti strumentali ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997.

2. Per poter usufruire del diritto alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio.

3. Il segretario è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente o dall'Agenzia nazionale e dalle altre amministrazioni di cui al comma 1.

4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 51 Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente, l'Agenzia nazionale o le altre amministrazioni di cui all'art. 19, comma 5,

del DPR n. 465/1997 sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 3 dell'art. 50, se optasse per l'istituzione della mensa di servizio.

2. Il segretario ha titolo, secondo le direttive adottate dai singoli enti per il restante personale, ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane.

PARTE TERZA Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 52

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro del segretario, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 23 e 24, ha luogo:

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

Art. 53

Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 52, 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'Agenzia nazionale comunica comunque per iscritto all'interessato l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. 52, l'Agenzia nazionale può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda del segretario per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista. In entrambi i casi l'Agenzia nazionale informa contestualmente l'ente presso il quale il segretario presta servizio o le altre amministrazioni che si avvalgono del segretario ai sensi dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997.

2. Nel caso di dimissioni del segretario, questi deve darne comunicazione scritta all'Agenzia nazionale, informando contestualmente l'ente presso il quale presta servizio o le altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997, nel rispetto dei termini di preavviso.

Art. 54

Periodo di preavviso

1. Nei casi di risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 2 mesi per i segretari con anzianità di servizio fino a 5 anni;

- b) 3 mesi per i segretari con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - c) 4 mesi per i segretari con anzianità di servizio oltre 10 anni.
2. In caso di dimissioni del segretario 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'Agenzia nazionale, anche per i segretari utilizzati ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPR n. 465/1997 o comunque collocati in disponibilità, e le altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari ai sensi dell'art. 19, comma 5, dello stesso DPR n. 465/1997, hanno diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al segretario, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del segretario, l'Agenzia nazionale 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.

Art. 55

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il segretario il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere all'Agenzia nazionale, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il segretario

è ricollocato nella medesima fascia professionale posseduta al momento delle dimissioni.

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

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nel numero complessivo degli iscritti all'albo.

Art. 56

Trattamento di fine rapporto di lavoro

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro del segretario ricomprende le seguenti voci:

- trattamento stipendiale di fascia;
- indennità integrativa speciale;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- retribuzione di posizione;
- maturato economico annuale, ove spettante;
- retribuzione aggiuntiva del segretario titolare di sedi di segreteria convenzionate;
- diritti di segreteria.

Art. 57

Previdenza complementare

1. Le parti convengono sulla necessità che i segretari possano usufruire di una tutela previdenziale complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995 e delle successive modificazioni ed integrazioni.

2. A questi fini le parti prendono atto che sono in corso negoziati per definire l'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare per tutti i lavoratori dei comparti Regioni-Autonomie Locali e Sanità, al quale farà seguito la disciplina dello statuto, del regolamento elettorale per pervenire all'atto costitutivo del Fondo medesimo ed ai successivi adempimenti a cura di quest'ultimo.

Art. 58

Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto è disapplicata la disciplina di cui all'art. 17 del DPR n. 465/1997.

TAVOLA 1

Aumenti tabellari per il biennio economico 1998-1999

	EX QUALIFICA	TABELLARE ANNUO (X 12 MESI)	AUMENTI MENSILI (X 12 MESI)		TABELLARE ANNUO (X 12 MESI)
		al 31.12.97	1,80% nov.-98	1,50% lug-99	al 31.12.99
A	classe 1°	36.000.000	74.000	62.000	37.635.000
B	classe 2°	36.000.000	74.000	62.000	37.632.000
	IX livello	23.639.000	55.000	46.000	24.851.000
C	VIII livello	20.571.000	50.000	42.000	21.675.000

TAVOLA 2

Aumenti retribuzione di posizione per il biennio economico 1998-1999

	GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA	AUMENTI MENSILI (X 13 MESI)	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA (X 12 MESI)
		al 31.12.97	dic-99	al 31.12.99
A	incarichi in enti metropolitani	70.000.000	178.000	72.314.000
	incarichi in enti oltre o 250.0000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	55.000.000	140.000	56.820.000
	incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	33.000.000	84.000	34.092.000
B	incarichi in enti fino a 65.000 abitanti	23.000.000	58.000	23.754.000
	incarichi in enti tra i 3.000 e i 10.000 abitanti	17.172.000	44.000	17.744.000
C	incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	9.888.000	25.000	10.123.000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini di una compiuta ed equilibrata regolazione degli effetti del convenzionamento delle sedi di segreteria sul trattamento economico dei segretari interessati, in sede di revisione della disciplina del DPR n. 465/1997, il numero delle sedi convenzionabili sia determinato sulla base di parametri che rendono coerente lo svolgimento della funzione con le esigenze di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti auspicano un sollecito espletamento dei corsi di cui al comma 9 dell'art. 31 del CCNL relativo al quadriennio normativo 1998-2001 valevoli per i segretari con più di nove anni e sei mesi di servizio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno reciprocamente atto dell'impegno di pervenire alla definizione della disciplina generale relativa alle seguenti materie:

- definizione del contenzioso del precedente contratto;
- disciplina valutazione del servizio pre-ruolo ai fini della progressione nelle fasce professionali;
- disciplina del maturato economico per i segretari generali nominati prima del presente contratto;
- disciplina degli effetti giuridici ed economici per i segretari nominati ai sensi dell'art. 11, comma 10 del DPR n. 465/1997;

Le parti, inoltre, concordano sull'esigenza che sia organicamente ridisciplinata, in sede di revisione del regolamento approvato col DPR n. 465/1997, la materia delle convenzioni di segreteria, in modo da salvaguardare la duplice esigenza della più efficace e produttiva utilizzazione del segretario comunale, nel rispetto della professionalità da un lato, e, dall'altro, di favorire le forme organizzative per l'esercizio associato dei ruoli e delle funzioni, secondo lo spirito del T.U.E.L. n. 267/2000.

A tal proposito occorrerà prevedere i limiti oltre i quali vengono a vanificarsi gli scopi per cui sono concepiti gli accordi convenzionali.

DICHIARAZIONE A VERBALE FPS-CISL

La FPS-CISL ritiene gravemente discriminatorie la normativa prevista all'art. 31, comma 1, lett.c), introdotta a modifica rispetto al testo presigliato il 24.11.2000, che prevede uno sbarramento artificioso alla possibilità di partecipazione al corso di specializzazione per la fascia A) nel caso in cui non si sia prestato servizio almeno due anni in Enti tra 10001 e 65000 abitanti, e la normativa dello stesso articolo c.4 che prevede la permanenza obbligatoria per due anni in enti inferiori a 250.000 abitanti per gli iscritti in fascia A.

DICHIARAZIONI DELLE OO.SS.

C.G.I.L.-C.I.S.L.-U.I.L. e Unione concordano nella necessità che in sede di revisione del regolamento debbano essere introdotte le integrazioni della disciplina sulla revoca in previsione di assicurare ogni forma di garanzia, analogamente a quella prevista per tutta la dirigenza pubblica, ai fini dell'uso corretto dell'istituto.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL-CISL-UIL-UNSCP

Il maturato economico e la retribuzione individuale di anzianità spettanti ai segretari che abbiano acquisito la qualifica dirigenziale a decorrere dall'1/1/1997, devono essere attribuiti sulla base della stessa normativa applicata precedentemente a tale data, tenendo conto del fatto che il D.Lgs. 31/03/1998 n. 80, con l'articolo 43, abrogando il comma 3 dell'articolo 72 del D.Lgs. 03/02/1993, ha restituito validità al D.Lgs. n. 681/82 e legge di conversione n. 869/82.

DICHIARAZIONE A VERBALE C.S.A. – CORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

In riferimento al presente accordo, relativo al Contratto Collettivo di Lavoro dei Segretari Comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999, la scrivente Organizzazione sindacale, pur sottoscrivendolo, rileva che lo stesso presenta soluzioni e statuizioni che penalizzano fortemente la categoria. Infatti, confrontando tale accordo con il contratto già in

vigore, dell'area della dirigenza del comparto "Regioni – Autonomie Locali" si evidenzia che ancora una volta il Segretario Comunale, che svolge funzioni sopraordinate rispetto ai dirigenti del Comune, si trova in posizione economicamente svantaggiata rispetto a quella dei dirigenti stessi.

In merito si sottolineano le seguenti norme contrattuali:

Art. 20

FERIE E FESTIVITÀ – COMMI 2 E 3

Non si capisce la diversificazione delle ferie, che, per equità, dovrebbero essere uguali per tutti.

Art. 31

FASCE PROFESSIONALI

La norma contrattuale modifica la legge, riducendo le fasce professionali da 5 (D.P.R. n. 465/1997) a 3, salvo ad articolare le tre fasce in sottofasce.

Art. 36

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Sembra illogico e certamente non incentivante al fine di migliorare la professionalità e qualità del lavoro, che gli oneri per la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento siano a carico del Segretario, salva la concessione da parte del comune di un "contributo" sulla spesa sostenuta.

Art. 42

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Ne viene determinato l'importo nella misura del 10% del monte salari; per i Dirigenti del Comune ne è stato determinato l'importo nella misura del 15% del monte salari.

A conclusione delle considerazioni di cui sopra si rileva, altresì, che non si fa menzione dell'indennità di risultato che i Segretari Comunali avrebbero dovuto percepire in relazione al precedente contratto di lavoro e che mai fu erogata, creando l'ennesima sperequazione nei confronti dei dirigenti che l'anno regolarmente percepita.

Roma, lì 16/05/2001

3.3 16 maggio 2001 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il biennio economico 2000-2001

A seguito della delibera del 15.3.2001, con la quale il Consiglio dei Ministri ha autorizzato il Ministro per la Funzione Pubblica ad esprimere parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo per i segretari comunali e provinciali relativa al biennio economico 2000-2001 nonché della certificazione positiva della Corte dei Conti, resa con deliberazione del 15.5.2001 delle Sezioni Riunite in sede di controllo, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 16 maggio 2001, alle ore 19.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN, nella persona del Presidente, Avv. Guido Fantoni
ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL-fp/Enti locali	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/FPL	UIL
U.N.S.C.P.	CONFSAL
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/ Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/ Fisael, Confail/Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Usppl-Cuspl-Fasil-Fadel	CISAL
DICCAP – DIPARTIMENTO ENTI LOCALI – CAMERE DI COMMERCIO – POLIZIA MUNICIPALE (Fenal, Snalcc, Sulpm)	
CGIL-f.p.	
CISL/FPS	
UIL/FPL	
CIDA/Enti locali	CIDA
DIRER/DIREL	CONFEDIR

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL dei segretari comunali e provinciali relativo al biennio economico 2000-2001.

Art. 1 Stipendio tabellare

1. I benefici economici del presente contratto si applicano ai segretari comunali e provinciali già in servizio alla data dell'1.1.2000 o assunti successivamente.
2. Il valore degli stipendi tabellari di cui all'art. 39 commi 1, 2 e 3 del CCNL del 16.5.2001 è incrementato, con decorrenza dal 1° luglio 2000, nelle misure mensili lorde indicate nella corrispondente colonna della allegata tabella 1; con decorrenza dal 1° gennaio 2001 è attribuito un ulteriore incremento nelle misure indicate nella corrispondente colonna della stessa tabella 1.
3. Il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime del segretario comunale e provinciale, dal 1° gennaio 2001 è, pertanto, rideterminato in L. 39.120.000 per dodici mensilità.
4. Il trattamento tabellare dei segretari comunali collocati nella fascia B, di cui al comma 2 dell'art. 39 del CCNL del 16.5.2001 è rideterminato in L. 25.943.000 con effetto dal 1° gennaio 2001; lo stesso trattamento è stabilito in L. 32.533.000 con decorrenza del 1° aprile 2001.
5. Il trattamento tabellare dei segretari collocati nella fascia C è rideterminato dal 1° gennaio 2001 in L. 22.671.000; lo stesso trattamento è stabilito in L. 25.370.000 con decorrenza dal 1° aprile 2001 e in L. 28.200.000 dal 31.12.2001 e a valere per l'anno 2002.
6. Con decorrenza dal 31.12.2001 e a valere per l'anno 2002, lo stipendio tabellare di cui al precedente comma 3, è attribuito anche ai segretari comunali e provinciali collocati nella fascia B, di cui al comma 2, dell'art. 39 del CCNL del 16.5.2001. Dalla stessa data, ai fini della mobilità verso altre amministrazioni, con conseguente cancellazione dall'Albo, a tali segretari si applicano le previsioni dell'art. 32, comma 1, lett. c) del CCNL del 16.5.2001.

7. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di stipulazione del presente CCNL; è altresì confermato il maturato economico in godimento secondo la disciplina dei vigenti contratti collettivi ed il trattamento economico ad personam di cui all'art. 40, comma 6, del CCNL del 16.5.1995, come integrato dall'accordo successivo del 14.9.1995.

Art. 2

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 1 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 1 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 3

Retribuzione di posizione

1. Con decorrenza dal 31.12.2000, i valori complessivi annui lordi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione dei segretari comunali e provinciali, di cui all'art. 41 del CCNL del 16.5.2001 sono così rideterminati:

Livello A

- 1) incarichi in enti metropolitani L. 74.420.000
- 2) incarichi in enti oltre i 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali L. 58.458.000
- 3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti L. 35.080.000

Livello B

- 1) incarichi in enti superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti L. 24.443.000
- 2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti L. 18.251.000

Livello C

- 1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti L. 10.499.000

2. Con decorrenza dall'1.6.2001, i valori complessivi annui lordi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione di cui al comma 1 sono così rideterminati:

Livello A

- 1) incarichi in enti metropolitani L. 83.000.000
- 2) incarichi in enti oltre i 250.000, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali L. 70.000.000
- 3) incarichi in enti fino a 250.000 L. 48.000.000

Livello B

- 1) incarichi in enti superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti L. 36.000.000
- 2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti L. 21.000.000

Livello C

- 1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti L. 18.000.000

Gli enti indicati nei numeri 2 e 3 del livello A e i numeri del livello B ricomprendono anche quelli riclassificati; ai segretari comunali della ex nona qualifica funzionale in servizio alla data del 31.12.1999 si applica la retribuzione di posizione di cui al comma 2 del livello B.

3. Gli Enti, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione dei compensi dei commi 1 e 2. Le condizioni, i criteri ed i parametri di riferimento per definire le predette maggiorazioni sono individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale.

TAVOLA 1

Aumenti tabellari per il biennio economico 2000-2001

	EX QUALIFICA	TABELLARE ANNUO	AUMENTI MENSILI (X 12 MESI)		TABELLARE ANNUO (X 12 MESI)	TABELLARE ANNUO	TABELLARE ANNUO
		al 31.12.99	lug-00	gen-01	al 1.1.2001	al 1.4.2001	al 31.12.01 (a regime)
A	classe 1°	37.632.000	51.000	73.000	39.120.000	39.120.000	39.120.000
B	classe 2°	37.632.000	51.000	73.000	39.120.000	39.120.000	39.120.000
	IX livello	24.851.000	38.000	53.000	25.943.000	32.533.000	39.120.000
C	VIII livello	21.675.000	34.000	49.000	22.671.000	25.370.000	28.200.000

TAVOLA 2

Aumenti retribuzione di posizione per il biennio economico 2000-2001

	GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA	AUMENTI MENSILI (X 13 MESI)		RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ANNUA (X 12 MESI)	
			lug-00	31.12.2000	31.12.2000	01.06.2001
A	incarichi in enti metropolitani	72.314.000	67.000	95.000	74.420.000	83.000.000
	incarichi in enti oltre o 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	56.820.000	52.000	74.000	58.458.000	70.000.000
	incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	34.092.000	31.000	45.000	35.080.000	48.000.000
B	incarichi in enti fino a 65.000 abitanti	23.754.000	22.000	31.000	24.442.000	36.000.000
	incarichi in enti tra i 3.000 e i 10.000 abitanti	17.744.000	16.000	23.000	18.251.000	21.000.000
C	incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	10.213.000	9.000	13.000	10.499.000	18.000.000

3.4 22 dicembre 2003 – Contratto collettivo integrativo di livello nazionale dei segretari comunali e provinciali – accordo n. 2

A seguito della delibera del Consiglio Nazionale d'amministrazione n. 267 del 16 dicembre 2003 con cui si approvava l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di livello Nazionale dei segretari comunali e provinciali – Accordo n. 2 del 09.12.2003 per le materie di cui all'art. 4 lett. c) e d) del CCNL del 16.05.2001 e del parere favorevole del collegio dei revisori dei conti reso con nota del 16 dicembre 2003, il giorno **22 dicembre 2003**, alle ore 09.00 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria che al termine hanno sottoscritto l'allegato accordo.

TESTO DELL'ACCORDO

Art. 1

Maggiorazione della retribuzione di posizione

Ai sensi dell'articolo 41, comma 4, del CCNL, gli enti, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni cui all'allegato A, i criteri ed i parametri seguenti:

A. CONDIZIONI: possono essere di carattere oggettivo ovvero di carattere soggettivo.

A/1. Condizioni oggettive.

Si riferiscono all'Ente locale ove si presta servizio e sono articolate in tre categorie: complessità organizzativa (ad es. complessità, in funzione del numero delle Aree o Settori presenti nell'Ente, della funzione di sovrintendenza e coordinamento di dirigenti o responsabili di servizio, laddove non siano state conferite, all'interno o all'esterno, le funzioni di direzione generale), complessità funzionale (ad es. presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione dei servizi) e disagio ambientale (ad es. sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socio-economiche).

Le funzioni individuate nella tabella di cui all'allegato A che coincidono con le attività ed i compiti tipici del Direttore Generale non possono essere computate ai fini della maggiorazione della retribuzione di posizione qualora il Segretario sia stato nominato Direttore Generale.

A/2. Condizioni soggettive.

Sono individuate tre categorie: affidamento al Segretario di attività gestionali (ad es. responsabilità servizio finanziario, rilascio concessioni edilizie, ecc.), incarichi speciali (ad es. presidenza Nucleo di valutazione, ove non diversamente remunerata), progetti speciali (ad es. coordinamento patti territoriali, ecc.).

Relativamente agli incarichi per attività di carattere gestionale occorre che gli stessi siano conferiti in via temporanea e dopo aver accertato l'inesistenza delle necessarie professionalità all'interno dell'Ente.

B. CRITERI: vanno intesi come le "politiche" di contrattazione per la delinearazione delle condizioni e dei parametri.

C. PARAMETRI: sono gli strumenti per la determinazione monetaria della maggiorazione della retribuzione di posizione.

L'eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione deve riferirsi al solo Ente che la eroga. Nel caso in cui il Segretario sia collocato in posizione di disponibilità non si dà luogo all'erogazione della predetta maggiorazione.

L'importo della maggiorazione deve tenere conto della rilevanza dell'ente e delle funzioni aggiuntive affidate al Segretario. La stessa, riscontrata la presenza delle condizioni sopra dette, non può essere inferiore al 10% e superiore al 50% della retribuzione di posizione in godimento.

Ai fini dell'erogazione della predetta maggiorazione le funzioni devono essere effettivamente svolte su incarico formalmente conferito dall'Amministrazione.

Art. 2

Maggiorazione della retribuzione di posizione nei comuni inferiori a 3.000 abitanti

Fermo restando le condizioni e le modalità per l'erogazione di cui all'art. 1, in ogni comune con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti (classe IV) la maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento viene determinata nella percentuale massima del 5%.

Nel caso di cui alla lett. p) dell'allegato A la maggiorazione può essere aumentata da un minimo del 10% e fino ad un massimo del 30%.

In sede di rinnovo del CCNL le parti valuteranno la possibilità di disciplinare nel contesto della stabile organizzazione dell'Ente le eventuali responsabilità di cui alla lett. p) dell'allegato A.

Art. 3

Trattamento economico spettante al segretario nei casi di reggenza o supplenza a scavalco

Le reggenze e supplenze a scavalco sono attribuite con provvedimento motivato dell'Agenzia, sentite le amministrazioni interessate, ai Segretari titolari di sede solo in via residuale rispetto all'affidamento di tali incarichi ai Segretari in disponibilità, eccezionalmente e per un tempo limitato che non può superare i 30 giorni. Al Segretario cui venga conferito tale

incarico spetta un compenso in misura pari all'8% della retribuzione complessiva in godimento di cui all'art. 37, comma 1, lett. da a) ad e) del CCNL del 16.05.2001, ragguagliata al periodo di incarico. Ferma restando la disciplina dei commi 1 e 2 e relativamente alle sole supplenze a scavalco, al fine di assicurare la continuità del servizio, il limite dei 30 giorni può essere derogato esclusivamente nei casi di supplenza per assenze dovute a malattia, maternità ed altre assenze di lunga durata previste dal CCNL. In tali casi la percentuale fissata al comma 2 può essere elevata, nelle misure e con le modalità definite in sede di contrattazione decentrata regionale, fino al 25%.

In via transitoria e nelle more degli accordi regionali le percentuali applicate sono definite nella misura del 15% per le supplenze fino a 60 giorni e nella misura del 25% per le supplenze di durata superiore.

Art. 4

DECORRENZA

Gli effetti del presente accordo integrativo decorrono dalla data di stipulazione dello stesso.

Le Amministrazioni danno esecuzione agli atti già assunti ed utilizzano anche le risorse eventualmente individuate.

Sono fatti salvi i provvedimenti già adottati.

Roma, 22.12.2003

Allegato A

Tabella per il riscontro delle condizioni oggettive (Complessità organizzativa – Complessità funzionale – Disagio ambientale)

A	Responsabilità complessiva e di coordinamento per le fasi attuative delle linee di indirizzo degli organi
B	Grado di indipendenza, di autonomia strategica e di rappresentanza dell'ente
C	Entità delle risorse finanziarie gestite e/o coordinate
D	Complessità in tema di coordinamento e di sovrintendenza dei dirigenti e/o dei responsabili degli uffici e dei servizi
E	Rappresentanza esterna
F	Presenza di particolari uffici o di particolari forme di gestione dei servizi
G	Ad es. sedi di alta montagna, estrema carenza di organico, situazioni anche transitorie di calamità naturale o difficoltà socio-economiche
H	Sostituzione in caso di assenza o impedimento dei Responsabili dei Servizi, dei titolari di p.o. o dei dirigenti.
I	Incrementi stagionali della popolazione di particolare rilevanza

Tabella per il riscontro delle condizioni soggettive (Attività gestionali – incarichi speciali – progetti speciali)

A	Assistenza giuridico-amministrativa mediante consulenza fornita ai responsabili dei Servizi
B	Grado di collaborazione nei confronti degli organi dell'ente
C	Complessità e rilevanza dell'attività rogatoria
D	Partecipazione alle sedute di organi diversi dalla Giunta e dal Consiglio (quali ad es. Commissioni Consiliari Conferenza Capigruppo)
E	Attribuzione di funzioni aggiuntive attribuite dallo Statuto o dai Regolamenti
F	Funzioni aggiuntive conferite dal capo dell'amministrazione
G	Responsabilità della cura dell'attuazione dei provvedimenti
H	Responsabilità dell'istruttoria delle deliberazioni
I	Responsabilità della cura degli atti esecutivi delle deliberazioni
J	Componente di Commissioni di gara e di concorso reso "ratione officii"
K	Rilascio di atti e certificativi, attestativi e di comunicazione
L	Altre competenze annoverabili nell'ambito delle funzioni di assistenza e collaborazione con il capo dell'amministrazione
M	Partecipazione alla delegazione trattante di parte pubblica
N	Appartenenza al Nucleo di Valutazione o servizio di controllo interno con funzione di raccordo tra l'ente e l'organo di valutazione
O	Attività di docenza o di direttore nei corsi di formazione promossi dalla Regione e/o dall'Ente
P	Incarichi di Responsabile di Servizio, Settore o Area

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che, in considerazione dei ritardi con cui si è conclusa la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello nazionale riferita al Ccnl 1998/2001, la sottoscrizione del presente accordo può essere considerata disciplina esaustiva delle materie retributive riconnesse ai livelli decentrati nazionali e regionali.

È fatta comunque salva la facoltà delle parti regionali di stipulare accordi di dettaglio, fermi restando i limiti economici fissati agli art. 1 e 2 del presente accordo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina in materia di reggenze è espressamente finalizzata alla effettiva copertura delle sedi e ad assicurare concrete opportunità di inserimento ai segretari in disponibilità e ai nuovi iscritti all'albo (COA). Conseguentemente le parti riconoscono la necessità di introdurre opportune ed adeguate regole atte a disciplinare il ricorso al convenzionamento delle sedi di segreteria attivando, allo scopo, il confronto in merito alle ipotesi scaturite in tema dagli incontri ANCI/AGES.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno reciprocamente atto che le Sezioni Regionali dell'AGES nel dare attuazione alle regole introdotte dall'art. 3 del presente accordo potranno conferire incarichi di reggenza, in caso di mancanza nel proprio ambito di segretari in disponibilità, a quelli di altre sezioni regionali, con precedenza a quelle confinanti, sulla base di criteri predeterminati dall'AGES previo confronto con le oo.ss.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si danno reciprocamente atto che le regole introdotte dall'art. 3 del presente accordo saranno oggetto di monitoraggio statistico e di attenta verifica funzionale sino alla stipulazione del nuovo CCNL, nel quale potranno essere confermati od ulteriormente modificati.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

CGIL-CISL-UIL e UNSCP si impegnano affinché sin dal prossimo Ccnl 2002/2005 il sistema delle relazioni sindacali sia strutturato in maniera tale da evitare i ritardi accumulati con il Ccnl 1998/2001.

3.5 7 marzo 2008 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003

In data 7 marzo 2008, alle ore 11,00 ha avuto luogo l'incontro tra

ARAN

nella persona del Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri e le seguenti:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

COORDINAMENTO
SINDACALE

AUTONOMO (Fiadel/
Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/
Fisael, Confail/Unsiu,
Confill Enti Locali-Cusal,
Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel

DICCAP – (Fenal, Snalcc, USAE
Sulpm)

U.N.S.C.P.

CONFEDERAZIONI SINDACALI

CGIL

CISL

UIL

CISAL

- i riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al D.Lgs. n. 267 del 2000;
- l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali è denominata semplicemente Agenzia nazionale;
- i segretari comunali e provinciali sono indicati semplicemente come segretari.

Art. 2

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002-31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa e specifica prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Agenzia nazionale e dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali 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 tra mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai segretari sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'A.R.A.N stipula apposito accordo, ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo ai Segretari Comunali e Provinciali per il Quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003.

TITOLO I Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutti i segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo previsto dall'art. 98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'art. 9 del DPR n. 465/1997, in servizio alla data dell'1.1.2002 o assunti successivamente.
2. Nel testo del presente contratto:
 - i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come riferimenti al D.Lgs. n. 165 del 2001;

7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato Accordo del 23 luglio 1993.

TITOLO II

Trattamento economico

CAPO I

Istituti di carattere generale

Art. 3

Stipendio tabellare

1. Il valore degli stipendi tabellari dei segretari collocati nelle fasce A, B e C, di cui all'art. 1 del CCNL del 16 maggio 2001 per il biennio economico 2000-2001, ed alla corrispondente colonna della tabella 1 allegata al medesimo CCNL, è incrementato con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella allegata Tabella A.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2002, l'indennità integrativa speciale (IIS), nel valore annuo spettante sulla base della pregressa disciplina, cessa di essere corrisposta come autonoma voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non produce effetti diretti o indiretti sul trattamento complessivo fruito dal personale inviato a prestare servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

3. Ai fini del conglobamento di cui al comma 2, nello stipendio tabellare del segretario collocato nella fascia B per effetto del CCNL del 16/5/2001 e proveniente dalla ex IX qualifica funzionale è riconosciuto ed assorbito lo stesso importo di IIS spettante agli altri segretari della medesima fascia B, che, nel precedente sistema di inquadramento, rivestiva la qualifica di dirigente.

4. Il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei segretari collocati nelle fasce A, B e C è, pertanto, rideterminato, con decorrenza dal 1° gennaio 2003, nelle misure indicate nella allegata Tabella B.

5. Sono confermati:

- la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di stipulazione del presente CCNL;
- il maturato economico in godimento secondo la disciplina dei vigenti contratti collettivi ed il trattamento economico *ad personam* di cui all'art. 40, commi 5 e 6, del CCNL del 16.5.1995, come integrato dall'accordo successivo del 14.9.1995.

Art. 4

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 3 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 3 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al segretario comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti

dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 3 comma 2, del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Art. 5

Retribuzione di risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del segretario di cui all'art. 42, comma 2, del CCNL del 16.5.2001, sono incrementate, con decorrenza dal 1° gennaio 2003, di un importo pari allo 0,50% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno 2001.

Art. 6

Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati, in data 16.5.2001, per il quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999, e per il biennio economico 2000-2001.

Tabella A – Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Validi in euro da corrispondere per 13 mensilità

FASCIA	DAL 1 GENNAIO 2002	DAL 1 GENNAIO 2003
A	81,43	121,11
B	81,43	121,11
C	81,43	121,11

Tabella B – Retribuzione tabellare

Validi in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la terdicesima mensilità

FASCIA	DAL 1 GENNAIO 2002 ¹	DAL 1 GENNAIO 2003
A	28.206,09	26.659,41
B ²	28.206,09	26.659,41
C	22.102,13	23.561,45

1) Il valore a decorrere dal 1.1.2002 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

2) Art. 3, comma 3, dell'ipotesi d'accordo. Al segretario della ex IX qualifica collocato nella fascia B è riconosciuto ed assorbito lo stesso importo di IIS spettante agli altri Segretari della fascia B.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti congiuntamente dichiarano che le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 5 sono pienamente esigibili in quanto previste direttamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3.6 7 marzo 2008 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il biennio economico 2004-2005

In data 7 marzo 2008, alle ore 11,00 ha avuto luogo l'incontro tra

ARAN

nella persona del Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri e le seguenti:

**ORGANIZZAZIONI
SINDACALI**

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

COORDINAMENTO

SINDACALE AUTO-

NOMO (Fiadel/Cisal,

Fialp/Cisal, Cisas/Fisael,

confail-Unsiau, Confill

Enti Locali-Cusal, Usppi-

Cuspel-Fasil-Fadel)

DICCAP – (Snalcc -Fe-
nal-Sulpm)

U.N.S.C.P.

**CONFEDERAZIONI
SINDACALI**

CGIL

CISL

UIL

CISAL

USAE

(Firmato)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo ai Segretari Comunali e Provinciali per il biennio economico 2004-2005.

TITOLO I Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente CCNL si applica a tutti i segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo previsto dall'art. 98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'art. 9 del DPR n. 465/1997, in servizio alla data dell'1.1.2004 o assunti successivamente.

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

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

TITOLO II Trattamento economico

CAPO I Istituti di carattere generale

Art. 2

Stipendio tabellare

1. Il valore degli stipendi tabellari dei segretari collocati nelle fasce A, B e C, di cui all'art. 3 del CCNL del 15 gennaio 2008, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, ed alla corrispondente colonna della Tabella 1 allegata al medesimo CCNL, è incrementato con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella allegata Tabella A.

2. Il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei segretari collocati nelle fasce A, B e C è, pertanto, rideterminato, con decorrenza dal 1° marzo 2005, nelle misure indicate nella allegata Tabella B.

3. Sono confermati:

- la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di stipulazione del presente CCNL;
- il maturato economico in godimento secondo la disciplina dei vigenti contratti collettivi ed il trattamento economico *ad personam* di cui all'art. 40, commi 5 e 6, del CCNL del 16.5.1995, come integrato dall'accordo successivo del 14.9.1995.

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 2 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine

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

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 2 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 4

Retribuzione di risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato del segretario, di cui all'art. 42, comma 2, del CCNL del 16.5.2001, sono incrementate, con decorrenza dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, di un importo pari allo 0,50% del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno 2003.

Art. 5

Norma programmatica

Le parti premettono che il Protocollo d'intesa sottoscritto in data 27 novembre 2007, tra il Ministro delle Riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione, il Ministro per gli affari regionali e le autonomie locali, il Ministro dell'economia e delle finanze, l'ANCI, l'UPI e le Organizzazioni sindacali ha previsto, tra l'altro, che: "la riforma del Titolo V della Costituzione ha disegnato un nuovo assetto istituzionale delle Regioni e degli enti locali ampliandone competenze e funzioni.

È evidente che gli enti debbano raggiungere una dimensione operativa, organizzativa ed umana adeguata a svolgere un compito così ampio. Ciò mette in rilievo la necessità di valorizzare le competenze vaste e trasversali dei segretari comunali e provinciali, anche in conseguenza della riconosciuta autonomia normativa dell'ente locale.

In tale quadro è evidente l'importanza di assicurare ai segretari comunali, e provinciali un percorso selettivo e formativo adeguato e rigoroso, per garantire loro una professionalità di elevata qualità adeguata al nuovo rilievo che la Costituzione riconosce al sistema amministrativo locale.

Attraverso la valorizzazione del ruolo del segretario, infatti, si mira a conferire maggiore autorevolezza al sistema dell'amministrazione locale, nell'ambito del perseguimento del più generale obiettivo di elevare le *performance* della pubblica amministrazione. Al riguardo, il disegno di legge delega di attuazione del nuovo Titolo V Cost. conferma la necessità di una figura di vertice negli enti locali per coniugare l'efficienza con la regolarità amministrativa e per

garantire l'indispensabile raccordo tra gli organi politici e l'apparato organizzativo. Occorre, inoltre, incentivare la gestione associata di servizi e funzioni e in caso di costituzione di unioni di comuni, prefigurando forme di trattamento economico adeguate alle prestazioni svolte, ma che tendano alla definizione di una retribuzione permeata dall'onnicomprendività. Il contratto di lavoro deve tendere ad affermare la compiuta valorizzazione della funzione dirigenziale svolta dai segretari avviando un percorso per raggiungere, nell'ambito del successivo rinnovo contrattuale (biennio 2006-2007 da stipularsi entro marzo 2008) i seguenti obiettivi:

- per i segretari di fascia A e di fascia B la piena equiparazione del trattamento economico tabellare con quello dei dirigenti del Comparto Regioni e Autonomie Locali;

- per i segretari di fascia C un trattamento economico tabellare pari all'80% di quello previsto per i dirigenti del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

A tale opzione dovrà corrispondere un rigoroso intervento in termini di razionalizzazione e sistematizzazione della struttura retributiva attuale, con particolare riguardo ad alcuni istituti regolamentati dalla contrattazione integrativa al fine di pervenire ad un trattamento onnicomprensivo analogo a quello del personale delle aree dirigenziali.

In particolare, analogamente a quanto previsto per i dirigenti, il trattamento economico dei segretari dovrà essere onnicomprensivo remunerando completamente ogni funzione o compito attribuito ai medesimi. In coerenza con quanto previsto dall'art. 24, comma 3 del D. Lgs. n. 165 del 2001 il trattamento retributivo assorbirà ogni altro emolumento o indennità economica accessoria a vario titolo corrisposta.

Occorrerà rimodulare, in attuazione del principio di onnicomprensività, la maggiorazione prevista per il segretario titolare di segreteria convenzionata e prevedere che la convenzione non produca effetti ai fini della progressione in carriera.

Occorre stabilire per il futuro, ai fini dell'equiparazione al trattamento economico tabellare dei dirigenti degli Enti Locali, la necessaria corrispondenza tra l'accesso alla fascia B e la titolarità effettiva di incarico in ente con popolazione superiore a 3000 abitanti. Per quanto concerne l'attribuzione al segretario della funzione di direzione generale dovranno individuarsi i criteri economici e funzionali di attribuzione della indennità in relazione alla classe demografica ed alla specificità degli enti, prevedendone tetti massimi differenziati e con rigorosi limiti per i comuni piccoli.

A seguito della definizione della nuova cornice di regole, nell'ambito del CCNL biennio 2006-2007, dovrà essere disapplicato il contratto integrativo attualmente vigente; occorrerà altresì prevedere che in nessun caso potranno essere stabilite in sede di contrattazione decentrata integrativa maggiorazioni

di trattamento economico di posizione, se non per prestazioni che si configurino oggettivamente come straordinarie e come tali non riconducibili ai compiti istituzionali.

Nel biennio 2006-2007 si darà luogo al completamento del percorso di valorizzazione e, con le decorrenze da stabilirsi, si raggiungerà la completa equiparazione al trattamento economico tabellare della dirigenza degli enti, con risorse da reperire tra quelle esistenti ivi incluso l'utilizzo parziale del fondo di mobilità di cui all'art. 20 del DPR n. 465/1997, con funzione perequativa all'interno del sistema.

Il contratto di lavoro, negli enti privi di dirigenza, dovrà prevedere disposizioni al fine di collegare al trattamento economico specifiche responsabilità dirigenziali di carattere anche gestionale.

Nell'ambito della medesima tornata contrattuale l'ARAN chiarirà che i segretari comunali e provinciali confluiranno nel Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei Comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale, costituito con l'Accordo del 14 maggio u.s".

Tanto premesso, le parti si danno reciprocamente atto che:

1. il Protocollo ha definito un preciso percorso per la soluzione dell'annosa vertenza contrattuale collettiva nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali, articolato in varie fasi e che si dovrà concludere con la stipulazione del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, prevista entro il 31 marzo 2008;

2. la prima fase prevista dal citato protocollo si è conclusa con la stipulazione del presente contratto relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed ai bienni economici 2002-2003 e 2004-2005;

3. il presente contratto ha natura economica e carattere transitorio ed i relativi benefici sono stati distribuiti in conformità alle previsioni dell'art. 2, in considerazione del progressivo raggiungimento degli obiettivi fissati dal Protocollo con riferimento alla valorizzazione della figura professionale del segretario anche mediante una complessiva riconsiderazione della struttura della retribuzione e del suo completo allineamento a quella dei dirigenti del Comparto Regioni-Autonomie Locali. Tale allineamento stipendiale dovrà essere realizzato nell'ambito

del biennio economico 2006-2007, anche in relazione ai principi ed alle previsioni del citato protocollo che costituiscono il riferimento inderogabile per il CCNL 2006-2007.

Art. 6

Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati, in data 16.5.2001, per il quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999, e per il biennio economico 2000-2001.

Tabella A – Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Validi in euro da corrispondere per 13 mensilità

FASCIA	DAL 1 GENNAIO 2004	DAL 1 MARZO 2005
A	90,36	126,48
B	90,36	126,48
C	90,36	126,48

Tabella B – Retribuzione tabellare

Validi in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

FASCIA	DAL 1 GENNAIO 2004	DAL 1 MARZO 2005
A	30.743,73	32.261,49
B	30.743,73	32.261,49
C	24.645,77	26.163,53

Dichiarazione congiunta n. 1

Le Parti congiuntamente dichiarano che le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 4 sono pienamente esigibili in quanto risorse previste direttamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3.7 14 dicembre 2010 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007

Il giorno 14 dicembre 2010, alle ore 15,30, ha avuto luogo l'incontro tra

ARAN:

nella persona del Vice Commissario Cons. Enrico Mingardi.

e le seguenti:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
CGIL FP	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL FPL	UIL
DICCAP – (Snalcc -Fenai-Sulpm)	USAE
CSA Regioni e Autonome	CISAL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

TITOLO I Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutti i segretari comunali e provinciali iscritti all'Albo previsto dall'art. 98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'art. 9 del DPR n. 465 del 1997, in servizio alla data del 1° gennaio 2006 o assunti successivamente.

2. Nel testo del presente contratto:

a. i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni

sono riportati come riferimenti al D.Lgs. n. 165 del 2001;

b. i riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al D.Lgs. n. 267 del 2000;

c. i segretari comunali e provinciali sono indicati semplicemente come segretari.

3. I richiami all'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, contenuti in materia di relazioni sindacali e di amministrazione e gestione del rapporto di lavoro, nelle disposizioni del D.Lgs. n. 267 del 2000, del DPR n. 465 del 1997 e di tutte le altre fonti legislative nonché nelle previsioni dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, devono considerarsi riferiti al datore di lavoro nazionale, istituzionalmente preposto, in base alle disposizioni di legge nel tempo vigenti, alla gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali e del relativo rapporto di lavoro: nel presente contratto collettivo esso è indicato semplicemente come "Datore di lavoro".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

2. Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa e specifica prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal Datore di lavoro o dagli enti destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data

disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno 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. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

TITOLO II

Il rapporto di lavoro

CAPO I

Norme disciplinari e responsabilità disciplinare

Art. 3

Obblighi del segretario

1. Il segretario conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il segretario adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento allegato.

2. Il comportamento del segretario, in coerenza con il proprio ruolo e con le ampie competenze allo stesso riconosciute dal vigente quadro legislativo, è volto a conferire una sempre maggiore autorevolezza al sistema dell'amministrazione locale, attraverso il coordinamento delle esigenze di efficienza dell'apparato amministrativo e di garanzia della regolarità amministrativa, nell'ambito dei più generali obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione degli enti e di conseguimento di elevati standard di efficienza e di efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di incrementare e garantire la migliore qualità dei servizi erogati alla collettività, il segretario deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, assicurando il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e delle altre disposizioni comunque impartite dall'Ente o dalle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere, dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) rispettare il segreto di ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli procedimenti, ai sensi dell'art. 24 della legge 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 riservatezza e protezione dei dati personali nonché di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'ente o nelle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 nonché attuare le disposizioni dei medesimi soggetti in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con i cittadini, nonché all'interno dell'Ente con i dirigenti e con gli addetti alle diverse strutture, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997;

f) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo del segretario, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 ed all'espletamento dell'incarico affidato;

g) in caso di malattia, dare tempestivo avviso al competente Ufficio dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997;

h) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia o infortunio;

i) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

j) non valersi di quanto di proprietà dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, per ragioni che non siano di servizio;

k) sovrintendere al corretto espletamento dell'attività del personale eventualmente assegnato all'ufficio di segreteria;

- l) informare l'Ente o le altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- m) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
- n) comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse; analogo obbligo sussiste anche nei confronti delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.

Art. 4

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni da parte del segretario degli obblighi disciplinati all'art. 3 (Obblighi del segretario), secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 5 (Codice disciplinare), previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:
 - a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 5 (Codice disciplinare);
 - c) licenziamento con preavviso;
 - d) licenziamento senza preavviso.
2. Per l'individuazione dell'autorità competente per i procedimenti disciplinari concernenti i segretari e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
4. I provvedimenti cui al comma 1 non sollevano il segretario dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Art. 5

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:
 - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
 - le responsabilità connesse all'incarico di segretario, nonché con la gravità della lesione del prestigio

dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi i cittadini;

- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal segretario o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al segretario 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 pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze dell'Ente ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, i dirigenti, i dipendenti o nei confronti dei cittadini o di terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con cittadini o terzi;
- d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
- e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza dellavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'ente o l'agenzia o per i cittadini;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'ente o all'agenzia;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, ai cittadini o ai terzi.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio del Datore di lavoro ed è destinato ad attività sociali a favore dei segretari.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, graduando l'entità della stessa 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) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del segretario, agli eventuali danni causati all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, ai cittadini o ai terzi;

d) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia;

e) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso componenti degli organi di governo dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, il pubblico, i dirigenti o i dipendenti;

g) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con cittadini o terzi;

h) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;

i) atti, comportamenti o molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

j) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte dell'eventuale personale sottordinato;

k) ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165 del 2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o di altri dipendenti;

l) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza;

m) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque derivato danno grave all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.

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

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3, e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

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

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

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 5, 6, 7 e 8 quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) occultamento da parte del segretario di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, allo stesso affidati;

c) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'Ente o alle altre amministrazioni che

si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997, o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 8;

d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

e) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro nei riguardi di dirigenti, di dipendenti, di cittadini o terzi;

f) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009;

g) ingiustificato ritardo da 11 a 20 giorni, a prendere servizio nella sede di titolarità, di reggenza o di supplenza;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.

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

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del D. Lgs. n. 165 del 2001;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9 anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio, salvo quanto previsto al n. 2, lett. b);

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs. n. 165 del 2001;

b) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure verso dirigenti o altri dipendenti o di alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con cittadini;

c) la commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 7 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 8, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

d) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a),

b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett.

c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limita-

tamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;

e) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

f) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei segretari di cui all'art. 3 (Obblighi del segretario) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Art. 6

Sospensione cautelare

in corso di procedimento disciplinare

1. L'autorità competente per i procedimenti disciplinari, come individuata ai sensi dell'art. 55-bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti sui fatti addebitati al segretario, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al segretario stesso, può disporre la sospensione dal lavoro del segretario, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corrispondenza del trattamento economico complessivo in godimento; della intervenuta sospensione viene data tempestiva comunicazione all'Ente o alle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari comunali e provinciali collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997.

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. 7

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il segretario 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 segretario può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione e con sospensione dall'incarico di cui è titolare, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'autorità competente per i procedimenti disciplinari disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 8 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del segretario in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a) e c), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n.267 del 2000.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica comunque quanto previsto dall'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 8 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 5, comma 10, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del segretario disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva

efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il segretario è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 5, comma 10, n. 2 (Codice disciplinare), l'autorità competente per i procedimenti disciplinari ritenga che la permanenza in servizio del segretario provochi un pregiudizio alla credibilità dell'Ente o delle altre amministrazioni che si avvalgono di segretari collocati in disponibilità, ai sensi dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465 del 1997 a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare loro da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività delle medesime amministrazioni. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 8 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 5, comma 10, n. 2 (Codice disciplinare).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al segretario se fosse rimasto in servizio, con esclusione dei compensi collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 8, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al segretario precedentemente sospeso verrà conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, con esclusione dei compensi collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio

sono escluse le indennità o compensi connessi ad incarichi o a funzioni speciali o di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 8

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al segretario, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 5, comma 10, n. 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il segretario ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio, eventualmente anche in soprannumero rispetto alle previsioni concernenti la quantità complessiva di segretari iscritti all'Albo, nella Sezione Regionale di appartenenza o in altra di suo gradimento, con collocazione nella fascia professionale e nella posizione economica di appartenenza all'atto del licenziamento e con decorrenza dell'anzianità posseduta sempre all'atto del licenziamento.

Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del segretario consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il segretario ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. A seguito della riammissione in servizio ed alla reinscrizione nell'Albo, in caso di mancata nomina, al segretario sono erogati tutti gli assegni, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, e la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento, per tutto il periodo di messa in disponibilità, di cui all'art. 101, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

6. Ove, a seguito della riammissione in servizio, il segretario consegua la nomina presso un ente di fascia immediatamente inferiore a quella d'iscrizione, allo stesso competono tutti gli assegni, esclusi quelli collegati alla titolarità della sede ed alla attività di servizio effettivamente prestata, e la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento. Restano a carico del Datore di lavoro gli oneri relativi alla differenza tra la retribuzione di posizione in godimento prima del licenziamento e quella prevista per la fascia di appartenenza dell'ente di nuova assegnazione.

7. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al segretario altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 9

La determinazione concordata della sanzione

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

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

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

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

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

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il segretario, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il segretario aderisce o conferisce mandato. 7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal segretario e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

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

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

e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO III

Il trattamento economico

CAPO I

Istituti di carattere generale

Art. 10

Stipendio tabellare

1. Il valore degli stipendi tabellari dei segretari collocati nelle fasce A, B e C, di cui all'art. 2 del CCNL del 7 marzo 2008, per il biennio economico 2004-2005, ed alla corrispondente colonna della tabella B allegata al medesimo CCNL, è incrementato con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella allegata Tabella 1.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei segretari collocati nelle fasce A, B e C, è, pertanto, rideterminato, con decorrenza dal 1° febbraio 2007, nelle misure indicate nella allegata Tabella 2.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

4. Il nuovo stipendio tabellare annuo di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei segretari, come previsto dall'art. 3, commi 2 e 3, del CCNL del 7 marzo 2008, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

5. Sono confermati:

- la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di stipulazione del presente CCNL;
- il maturato economico in godimento secondo la disciplina dei vigenti contratti collettivi ed il trattamento economico ad personam di cui all'art. 40, commi 5 e 6, del CCNL del 16.5.1995, come integrato dall'accordo successivo del 14.9.1995.

Art. 11

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 10 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 10 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al segretario comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli

effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 3 commi 2 e 3, del CCNL del 7 marzo 2008, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Art. 12

Conferma di discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, ove non disapplicate ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni legislative, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati, in data 16 maggio 2001 ed in data 7 marzo 2008.

Tabella 1 – Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Validi in euro da corrispondere per 13 mensilità

FASCIA	DAL 1.4.2006	RIDETERMINATI DAL 1.7.2006 ¹	RIDETERMINATO DAL 1.2.2007 ²
A	13,71	22,85	243,24
B	13,71	22,85	243,24
C	11,12	18,53	197,27

1) Il valore a decorrere dal 1.7.2006 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2006.

2) Il valore a decorrere dal 1.2.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2006.

Tabella 2 – Retribuzione tabellare

Validi in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

FASCIA	DAL 1.4.2006	DAL 1.7.2006	DAL 1.2.2007
A	32.426,01	32.535,69	35.180,37
B	32.426,01	32.535,69	35.180,37
C	26.296,97	26.385,89	28.530,77

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le Parti, preso atto del particolare momento economico-finanziario del Paese e considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative per il CCNL relativo al quadriennio 2006-2009, hanno ritenuto prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi per assicurare la sollecita corresponsione degli incrementi dovuti ai segretari per il biennio 2006-2007.

Tuttavia, anche con il presente CCNL, le parti hanno inteso dare comunque una prima attuazione all'obiettivo, prefissato anche nell'atto di indirizzo, dell'effettivo allineamento del trattamento economico stipendiale dei segretari comunali e provinciali a quello dei dirigenti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, mediante la destinazione agli incrementi stipendiali di tutte le risorse effettivamente disponibili.

Il medesimo obiettivo sarà compiutamente realizzato con il futuro CCNL per il biennio economico 2008-2009, utilizzando per tale finalità, oltre alle risorse previste per il suddetto rinnovo biennale 2008-2009, anche quota parte delle risorse attualmente utilizzate per il finanziamento della retribuzione di posizione della categoria, fermo restando l'esigenza di una adeguata valutazione delle possibili conseguenze di tale scelta sul complessivo trattamento economico in godimento del segretario e della individuazione, a tal fine, anche delle necessarie forme di garanzia retributiva, in ogni caso nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 4, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito della legge 30 luglio 2010, n. 122.

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di una sollecita stipulazione del suddetto CCNL per il biennio economico 2008-2009 e condividono l'obiettivo di raggiungere tale risultato entro il corrente anno.

3.8 1 marzo 2011 – Contratto collettivo nazionale di lavoro dei segretari comunali e provinciali per il biennio economico 2008-2009

Il giorno 1 marzo 2011, alle ore 13,30, ha avuto luogo l'incontro tra

ARAN:

nella persona del Commissario Straordinario Cons. Antonio Naddeo
e le seguenti:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e Auto-
nomie (ammessa con
riserva)

U.N.S.C.P. (Unione Na-
zionale Segretari comu-
nali e provinciali) (am-
messa con riserva)

CONFEDERAZIONI SINDACALI

CGIL

CISL

UIL

CISAL (ammessa con
riserva)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali, relativo al biennio economico 2008-2009.

TITOLO I Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutti i segretari comunali e provinciali iscritti all'albo previsto dall'art. 98 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'art. 9 del DPR n. 465 del 2001, in servizio alla data del 1° gennaio 2008 o assunti successivamente.

2. Nel testo del presente contratto:

a. i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come riferimenti al D.Lgs. n. 165 del 2001;

b. i riferimenti al Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al D.Lgs. n. 267 del 2000;

c. i segretari comunali e provinciali sono indicati semplicemente come segretari.

3. I richiami all'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, contenuti in materia di relazioni sindacali e di amministrazione e gestione del rapporto di lavoro, nelle disposizioni del D.Lgs. n. 267 del 2000, del DPR n. 465 del 1997 e di tutte le altre fonti legislative nonché delle previsioni dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, devono considerarsi riferiti al datore di lavoro nazionale, istituzionalmente preposto, in base alle disposizioni di legge nel tempo vigenti, alla gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali e del relativo rapporto di lavoro: nel presente contratto collettivo esso è indicato semplicemente come "Datore di lavoro".

4. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, ove non disapplicate ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni legislative, le discipline dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

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

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

2. Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa e specifica prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal datore di lavoro o dagli enti destinatari entro

trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

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

TITOLO II

Il trattamento economico

CAPO I

Istituti di carattere generale

Art. 3

Stipendio tabellare

1. Il valore degli stipendi tabellari dei segretari collocati nelle fasce A, B e C, di cui all'art. 10 del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, ed alla corrispondente colonna della tabella 2 allegata al medesimo CCNL, è incrementato con le decorrenze e nelle misure mensili lorde indicate nella allegata Tabella 1.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo stipendio tabellare annuo lordo dei segretari collocati nelle fasce A, B e C è, pertanto, rideterminato, con le decorrenze e nelle misure indicate nella allegata Tabella 2.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

4. Il nuovo stipendio tabellare annuo di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei segretari, come previsto dall'art. 3, commi 2 e 3, del CCNL del 7 marzo 2008, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

5. Il valore degli stipendi tabellari dei segretari collocati nelle fasce A, B e C, con decorrenza dal 31.12.2009, è rideterminato nelle misure annue lorde indicate nella Tabella 3, attraverso il conglobamento di una quota dei valori della retribuzione di posizione dei medesimi segretari, come definiti dall'art. 3 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001, relativo al biennio economico 2000-2001.

6. A seguito del conglobamento di cui al comma 5, con decorrenza dal 31.12.2009, i valori complessivi annui lordi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione dei segretari comunali e provinciali, di cui all'art. 3 del CCNL del 16 maggio 2001 per il biennio economico 2000-2001, sono così rideterminati:

Livello A

1) incarichi in enti metropolitani	39.857,92
2) incarichi in enti oltre 250.000 abitanti, in comuni capoluogo di provincia, in amministrazioni provinciali	33.143,98

3) incarichi in enti fino a 250.000 abitanti	21.781,93

Livello B

1) incarichi in enti superiori a 10.000 e fino a 65.000 abitanti	15.584,45
2) incarichi in enti tra 3.000 e 10.000 abitanti	7.837,59

Livello C

1) incarichi in enti fino a 3.000 abitanti	7.332,22

7. Fermo restando quanto previsto dal comma 6, ai soli fini dell'attuazione delle previsioni dell'art. 41, commi 4 e 5, del CCNL del 16 maggio 2001, relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999, trovano applicazione gli importi annui lordi complessivi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione del segretariale, come definiti dall'art. 3, comma 2, del CCNL del 16 maggio 2001, relativo al biennio economico 2000-2001.

8. Sono confermati:

- la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di stipulazione del presente CCNL;
- il maturato economico in godimento secondo la disciplina dei vigenti contratti collettivi ed il trattamento economico *ad personam* di cui all'art. 40, commi 5 e 6, del CCNL del 16 maggio 1995, come integrato dall'accordo successivo del 14 settembre 1995.

Art. 4

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 3 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 3 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo e dalla Tabella 1 al segretario comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 3, commi 2 e 3, del CCNL del 7 marzo 2008, per il quadriennio 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

4. Il conglobamento nello stipendio tabellare della retribuzione, di cui all'art. 3, comma 5, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico e dei trattamenti di fine servizio comunque denominati, anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Tabella 1 – Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Validi in euro da corrispondere per 13 mensilità

FASCIA	DAL 1.4.2008	RIDETERMINATO DAL 1.7.2008 ¹	RIDETERMINATO DAL 1.2.2009 ²
A	13,71	22,85	168,53
B	13,71	22,85	168,53
C	11,12	18,53	136,65

1) Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.

2) Il valore a decorrere dal 1.2.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

Tabella 2 – Retribuzione tabellare

Validi in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

FASCIA	DAL 1.4.2008	DAL 1.7.2008	DAL 1.1.2009
A	35.344,89	35.454,57	37.202,67
B	35.344,89	35.454,57	37.202,67
C	28.664,21	28.753,13	30.170,51

Tabella 3 – Nuova retribuzione tabellare

Validi in euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

FASCIA	DAL 31.12.2009
A	39.979,29
B	39.979,29
C	31.983,43

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti – in considerazione dello specifico ruolo apicale assegnato dall'ordinamento al Segretario Comunale e Provinciale ed in particolare delle funzioni di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle relative attività – si danno reciprocamente atto della incoerenza di una

assimilazione della figura del Segretario al personale non dirigenziale, conseguentemente di una collocazione contrattuale di tale categoria nell'ambito del comparto del personale non dirigente.

Conseguentemente, le parti, nell'ambito dei distinti ruoli e delle reciproche competenze e responsabilità, assumono i seguenti impegni:

- Le OO.SS. si impegnano nelle competenti sedi di contrattazione collettiva quadro al futuro inserimento del CCNL dei Segretari Comunali e Prinviciali in specifica sezione della competente area contrattuale della dirigenza;

- L'Aran si impegna, nell'ambito delle proprie competenze, ad assumere tutte le iniziative di informazione e supporto nei confronti del Comitato di settore e del Governo per la citata futura collocazione contrattuale dei Segretari Comunali e Provinciali.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. rilevano che stante l'attuale normativa previdenziale la previsione di cui all'articolo 4, comma 4, del CCNL è compatibile con la piena effettività della misura del nuovo stipendio tabellare.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS. FP CGIL E CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

Le scriventi OO.SS. non firmatarie della Dichiarazione sottoscritta da FP CISL, UIL PA e U.N.S.C.P. ritengono opportuno con la presente nota segnalare la seguente formulazione, ritenendola più coerente rispetto al testo proposto dall'ARAN.

Le parti – in considerazione delle specifiche funzioni di sovrintendenza assegnate dall'ordinamento ai Segretari Comunali e Provinciali ed in particolare delle funzioni di sovrintendenza allo svolgimento di funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle relative attività – si danno reciprocamente atto della attuale incoerenza di una assimilazione della figura del Segretario al personale non dirigenziale, conseguentemente di una collocazione contrattaule di tale categoria nell'ambito del comparto del personale non dirigente.

Conseguentemente, le parti, nell'ambito delle reciproche competenze e responsabilità, ravvisano l'opportunità di avviare un percorso condiviso per pervenire ad una diversa scelta politica in vista dei futuri rinnovi contrattuali.

In tale ambito, l'Aran assumerà tutte le iniziative di informazione e di sensibilizzazione nei confronti del Comitato di Settore ed anche del Governo, non escludendo l'adozione dei provvedimenti, eventualmente necessari per la realizzazione, nella successiva sede negoziale, dell'obiettivo perseguito della definizione di un nuovo e diverso ambito contrattuale per i Segretari Comunali e Provinciali.

PARTE IV
CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI QUADRO

A) PERSONALE DEI COMPARTI

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione – ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 – del testo del contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il “rappresentante per la sicurezza”, concordato il 7 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPI e UNIONQUADRI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante “Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante “Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni”;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante “Attuazione di direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”;

Visti gli articoli 18, 19 e 20 del predetto decreto legislativo n. 626/1994 che hanno introdotto specifiche forme di “consultazione e partecipazione dei lavoratori” per vari aspetti che riguardano la sicurezza e la protezione della salute negli ambienti di lavoro, prevedendo, in particolare, la figura del “rappresentante per la sicurezza” e disciplinandone le attribuzioni e le modalità elettive o di designazione;

Vista la direttiva del 29 settembre 1996 del Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le Amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo aver acquisito il pa-

re dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI); Vista la lettera prot. n. 2989 del 10 maggio 1996 (pervenuta il 14 maggio 1996), con la quale l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, il testo, del contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il “rappresentante per la sicurezza”, concordato il 7 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPI e UNIONQUADRI;

Visto il “testo concordato” in precedenza indicato, che è stato inviato unitamente ad una “relazione illustrativa” dell'articolato, nella quale è precisato, tra l'altro, che il predetto contratto collettivo quadro “non comporta oneri aggiuntivi”;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 – come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 – il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, “il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri”;

Visto il citato art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993, il quale prevede anche che “per quanto attiene ai contratti collettivi riguardanti il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali” il Governo, ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione, “provvede previa intesa con le amministrazioni regionali, espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano”;

Vista la lettera prot. n. 30777/96/7.515 del 17 maggio 1996 con la quale è stata richiesta l'“intesa” della Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province

autonome di Trento e di Bolzano, precisando che “tenuto conto dei tempi ristrettissimi previsti dalla richiamata normativa ... nel caso non intervenga risposta entro cinque giorni ... si riterrà acquisita l’”intesa”;

Vista la lettera del 23 maggio 1996, con la quale la Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano ha espresso la richiesta “intesa”;

Considerato che il predetto testo concordato non risulta in generale in contrasto con la citata direttiva del 29 settembre 1996 impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all’ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell’ANCI e dell’UPI;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 29 maggio 1996, concernente l’”autorizzazione alla sottoscrizione” del testo concordato in precedenza citato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla “attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni ... “ e ad “esercitare ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano e ... 1) Funzione pubblica”;

A nome del Governo;

Autorizza: ai sensi dell’art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche ammini-

strazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell’allegato testo del “contratto collettivo quadro” in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il “rappresentante per la sicurezza”, concordato il 7 maggio 1996 tra l’ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFESAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPi ed UNIONQUADRI.

Ai sensi dell’art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti. Roma, 5 giugno 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri

Il Ministro per la funzione pubblica BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 28 giugno 1996

Atti di Governo, registro n. 102, foglio n. 1

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 28 giugno 1996, con il quale l’ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato dell’accordo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il “rappresentante per la sicurezza” stipulato il 7 maggio 1996, il giorno 10 luglio alle ore 10 presso la sede dell’ARAN ha avuto luogo l’incontro tra l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni: CGIL, CISL, UIL, CONFESAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPi, UNIONQUADRI.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l’accordo quadro in merito agli aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

4.2 10 luglio 1996 – Contratto collettivo quadro in merito agli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il “rappresentante per la sicurezza”

PREMESSA

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie e il decreto legislativo n. 626/94 di recepimento;

Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio o di designazione, la formazione di detta rappresentanza con l'osservanza e nei limiti delle disposizioni di cui agli articoli 18, 19 e 20 del decreto legislativo n. 626/94;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

Preso atto che il rappresentante per la sicurezza svolge una funzione specifica e distinta rispetto a quella del delegato sindacale della RSU o della RSA;

Considerato che l'applicazione del decreto legislativo n. 626/94, nei confronti delle pubbliche amministrazioni implica distinte responsabilità tra indirizzo e gestione;

Convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

I. Il rappresentante per la sicurezza.

L'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale in tutte le amministrazioni o unità lavorative è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza, è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto unico per tutti i lavoratori e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

A partire dal perfezionamento del presente accordo, in tutte le amministrazioni o unità lavorative saranno promosse dalle stesse e dalle organizzazioni sindacali le iniziative con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

II. Amministrazioni o unità lavorative fino a quindici dipendenti.

Le parti concordano che per le amministrazioni o unità lavorative aventi fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza sia eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione nonché nel funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori – non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato – che prestano la propria attività nelle amministrazioni o unità lavorative.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, appositi permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti nonché pari a 30 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l)

non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

III. Amministrazioni o unità lavorative con più di quindici dipendenti.

Amministrazioni o unità lavorative da 16 a 200 dipendenti:

nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle rappresentanze sindacali.

Amministrazioni o unità lavorative da 201 a 1000 dipendenti:

nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano da 201 a 1000 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 3 nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

Amministrazioni o unità lavorative con più di 1000 dipendenti:

nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano più di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza è pari a 6.

I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

IV. Permessi retribuiti orari.

Nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro.

V. Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza.

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU.

b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue:

entro trenta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno;

tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea,

si procederà a una nuova designazione sempre all'interno della R.S.U.;

nel caso di dimissioni della RSU, il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita – e fino a tale evento – e nelle amministrazioni o nelle unità lavorative operino esclusivamente le RSA costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/70 il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le amministrazioni o unità lavorative con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

d) Nelle amministrazioni o unità lavorative in cui vi sia compresenza di RSU e RSA la individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto.

L'elettorato passivo è riservato ai componenti della RSU e delle RSA.

e) In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle amministrazioni con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per un triennio.

VI. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

VII. Accesso ai luoghi di lavoro.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

VIII. Modalità di consultazione.

Laddove il decreto legislativo n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626/94, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/70.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626/94.

IX. Informazioni e documentazione aziendale.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso le amministrazioni o unità lavorative ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e da eventuali accordi.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute, ed alla sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformità a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del decreto legislativo n. 626/94.

X. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 626/94, anche avendo riguardo alle indicazioni contenute nella circolare della Funzione pubblica del 24 aprile 1995, n. 14, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 12 giugno 1995.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle amministrazioni o unità lavorative con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime delle comunicazioni.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

XI. Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione nelle amministrazioni o unità lavorative.

Della riunione viene redatto verbale.

XII. Strumenti per l'espletamento delle funzioni.

In conformità a quanto previsto al punto 4 dell'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il rappresentante alla sicurezza può essere autorizzato all'utilizzo di strumenti in disponibilità della struttura.

In tali strumenti rientrano in particolare l'utilizzo del locale a disposizione della rappresentanza sindacale, la consultazione delle pubblicazioni nella specifica materia.

XIII. Contrattazione di comparto.

È rimessa alla contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, in particolare la possibilità di:

- individuare, in relazione a peculiari specificità, diverse modalità di rappresentanza tra più am-

ministrazioni dello stesso comparto o tra più uffici della stessa amministrazione, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 626/94;

- definire in relazione alla individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e/o protezione dai rischi connessi all'attività di lavoro, un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, dianzi citato che sarà ricompreso nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti;
- evitare la sovrapposizione tra i componenti delle RSU ed i rappresentanti per la sicurezza nelle unità lavorative che occupano da 201 a 300 dipendenti, individuando due rappresentanti per la sicurezza tra i componenti la RSU ed aggiungendo a questi un ulteriore rappresentante per la sicurezza;
- individuare ulteriori contenuti specifici della formazione con riferimento a specificità dei propri comparti.

In ogni caso, in sede di contrattazione di comparto o decentrata le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti – in base al presente accordo – ai rappresentanti per la sicurezza, fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute per lo stesso titolo.

PARTE SECONDA

Organismi paritetici.

I. La contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, determinerà le modalità operative per la costituzione degli organismi paritetici di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626/94, su base territoriale, secondo la struttura del comparto, assegnando le funzioni ivi previste.

In ogni caso, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

II. Fino a che non interviene la predetta disciplina, gli organismi paritetici previsti dai contratti di comparto svolgeranno anche le funzioni di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626/94.

A tale scopo gli organismi predetti si raccorderanno, in base al territorio di competenza, con i soggetti istituzionali di livello regionale o provinciale, operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione delle finalità anzidette. Anche per tali organismi, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nel sottoscrivere l'ipotesi di accordo per un contratto quadro sulle materie rimesse alla contrattazione collettiva dal decreto legislativo n. 626/94 le parti auspicano una sollecita applicazione del decreto legislativo in tutte le pubbliche amministrazioni. A tal fine, in parallelo alle iniziative già programmate dalle confederazioni e dalle organizzazioni sindacali di categoria, le parti ritengono opportuna da parte delle singole amministrazioni un'adeguata campagna di informazione sui contenuti del decreto legislativo, nei confronti dei responsabili delle articolazioni organizzative e, in generale di tutti i lavoratori interessati.

DICHIARAZIONE CGIL CISL UIL

CGIL CISL UIL evidenziano come eventuali norme correttive al decreto legislativo n. 626/94, che rimandino ad ulteriori decreti ministeriali l'individuazione di particolari esigenze connesse ai servizi espletati, non sospendono comunque l'applicazione del decreto legislativo n. 626/94 e pertanto ribadiscono l'immediata applicabilità in tutte le pubbliche amministrazioni del presente accordo.

Sottolineano inoltre che questo non preclude la possibilità di una sua rimodulazione, appropriata alle specifiche realtà delle diverse amministrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFSAI ACCORDO QUADRO DECRETO LEGISLATIVO N. 626/94

L'accordo quadro sul decreto legislativo n. 626 del 19 settembre 1994 viene firmato condividendo l'impostazione generale ma con le seguenti riserve, espresse ampiamente nel corso della lunga trattativa e non recepite dall'ARAN nonostante chiare indicazioni della normativa di riferimento:

- a) il numero dei rappresentanti per la sicurezza indicato nell'accordo è pari al minimo indicato dal decreto legislativo n. 626/94 spesso insufficiente a garantire l'adempimento delle attribuzioni;
- b) il tempo di lavoro retribuito per lo svolgimento dell'incarico di R.S.L. è estremamente restrittivo in riferimento alle attribuzioni di cui al punto 1, lettere a), e), f), h), m), n), o), dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94 e quindi in contrasto con il punto 2 dello stesso articolo che dispone che "il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione ...".

4.3 26 maggio 1997 – Contratto collettivo nazionale quadro transitorio sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali

A seguito della registrazione in data 15 maggio 1997 da parte della Corte dei Conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 aprile 1997, con il quale l'A.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del contratto in oggetto, il giorno **26 maggio 1997**, alle ore 15,30 presso la sede dell'A.R.A.N. ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni, nelle persone di:

- Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente ...
- Prof. Gian Candido De Martin Componente ...
- Avv. Guido Fantoni Componente ...
- Avv. Arturo Parisi Componente ...
- Prof. Gianfranco Reborà Componente ...

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

COMPARTI	AREE DIRIGENZIALI
CISL	CISL
CGIL	CGIL
UIL	UIL
CONFSAI	CONFSAI
	(ammessa con riserva)
CISAL...	CISAL
	(ammessa con riserva)
CONFEDIR	CONFEDIR
(ammessa con riserva)	
UGL	
RDB CUB	RDB CUB
	(ammessa con riserva)
	CIDA
USPPI	USPPI
(ammessa con riserva)	(ammessa con riserva)
UNIONQUADRI	UNIONQUADRI
(ammessa con riserva)	(ammessa con riserva)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo quadro transitorio sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali per l'applicazione dell'art. 2 del D.L. 10.5.1996 n. 254, convertito in L. 11.7.1996 n. 365.

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo quadro riguarda l'applicazione, in via transitoria, dell'art. 2 del D.L. 10 maggio 1996, n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365 in tutti i comparti e le separate aree di contrattazione della dirigenza previsti dal D.P.C.M. 29 dicembre 1993, N. 593, fatta eccezione per l'area della dirigenza medica e veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale per la quale si procederà – sempre in via transitoria – con apposito contratto nel rispetto dei principi generali e comuni del presente accordo.

Art. 2

(Norma programmatica)

1. Le parti – prendendo atto delle modificazioni di cui all'art. 2 del D.L. 254/1996, convertito in legge 365/1996 – convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali – contrattualmente disciplinabile – possa essere compiutamente riveduta.

2. A tal fine le parti stabiliscono di fissare l'inizio del negoziato per il contratto collettivo definitivo, a partire dal mese di aprile 1997, allo scopo di pervenire ad un accordo che, ai sensi del comma 1, definisca i criteri generali in tema di diritti sindacali nei luoghi di lavoro nonché delle prerogative sindacali e delle relative modalità di utilizzo.

3. Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dal comma 2, le parti convengono, altresì, sulla necessità di apportare alle vigenti disposizioni relative alle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e permessi sindacali, previste dal D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, le modifiche indicate negli articoli del presente contratto, tenendo anche conto della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 3

(Flessibilità in tema di distacchi sindacali)

1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali – sino al limite massimo del 50% – possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 2 comma 7 del D.P.C.M. 770/1994

anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.

2. Nei limiti di cui al comma 1, i distacchi sindacali possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% – previo accordo con l'amministrazione interessata sulla tipologia prescelta tra quelle sottoindicate:

a) in tutti i giorni lavorativi;

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare – come media – la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.

3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

4. Nel caso di distacco sindacale disposto ai sensi del comma 2 per la parte economica si applica l'art. 7 comma 3 e, per il diritto alle ferie ed al periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part – time – orizzontale o verticale – secondo le tipologie del comma 2. Il rinvio ai singoli contratti collettivi di comparto va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time – e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro dai citati contratti collettivi.

5. Fermo rimanendo quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti sindacali appartenenti alle qualifiche dirigenziali, in via eccezionale, previo accordo con l'amministrazione di appartenenza, il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in analogia a quanto previsto dal comma 2, lettera b). In tal caso si applica il comma 4 prendendo a riferimento il CCNL del comparto cui l'area dirigenziale appartiene. La prestazione lavorativa di cui al presente comma può anche essere superiore al 50%.

6. Per il periodo in cui si applicano nei loro confronti le flessibilità previste nei commi 2 e 5, i dirigenti sindacali non possono usufruire dei permessi previsti dagli artt. 4 e 5.

7. I periodi di distacco senza prestazione lavorativa sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione, salvo che per il diritto alle ferie ed il compimento del periodo di prova in caso

di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulti confermato il distacco totale, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 8 comma 3 per la prosecuzione del distacco. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

Art. 4

(Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali retribuiti)

1. I rappresentanti delle strutture sindacali aventi titolo alla contrattazione decentrata possono fruire di permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato.

2. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni di cui all'art. 2, comma 7 del D.P.C.M. 770/1994, non collocati in distacco sindacale, possono fruire di permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato.

3. I dirigenti sindacali indicati nei commi 1 e 2 possono fruire di permessi anche per la partecipazione a trattative sindacali, a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'amministrazione.

5. In tutti i comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e nelle autonome separate aree di contrattazione collettiva dei dirigenti, nel limite del monte ore complessivamente spettante a ciascuna organizzazione sindacale ai sensi del D.P.C.M. 770/1994 e successivo D.M. del 5 maggio 1995, i permessi sindacali, giornalieri od orari di cui ai commi 1, 2 e 3, spettanti ai dirigenti sindacali possono essere cumulati per periodi – anche frazionati – non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente.

7. L'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali di cui al presente articolo deve essere certificata entro tre giorni al dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente in permesso sindacale da parte dell'organizzazione sindacale che ha richiesto ed utilizzato il permesso. Il predetto dirigente provvederà ad informare il servizio che si occupa della gestione del personale nell'ambito dell'amministrazione.

8. Le pubbliche amministrazioni destinatarie del presente contratto assicurano i vari livelli di relazioni sindacali relativi alla contrattazione, agli incontri per l'esame ove richiesti dalle organizzazioni sindacali nelle materie previste dai vari CCNL ed alla consul-

tazione, in apposite riunioni che avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito – attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi – l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

Art. 5
(Permessi per le riunioni di
organismi direttivi statutari)

1. In applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 ai sensi dell'art. 2 del d.l. 254/1996, convertito in legge 365/1996, i dirigenti indicati nell'art. 4, comma 2 hanno diritto a permessi – orari o giornalieri – per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.
2. Per garantire l'applicazione del citato art. 30 legge 300/1970 – in attesa della determinazione della misura e delle modalità di fruizione dei permessi di cui al comma 1 – in via sperimentale e sino alla stipulazione del contratto collettivo dell'art. 2, comma 2 che dovrà avvenire entro il 29 dicembre 1997 – ai dirigenti ivi indicati per la partecipazione alle riunioni dei citati organismi sono concessi ulteriori permessi.
3. Il numero di permessi di cui al comma 2 non può comunque superare per ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale le ore indicate, rispettivamente, nelle tabelle allegato 1 e 2 del presente contratto.
4. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 3 alle proprie organizzazioni di categoria.
5. Da parte delle organizzazioni sindacali appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 3 fra comparto e rispettiva separata area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.
6. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 4, commi 6 e 7.
7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.P.C.M. 770/1994 comunica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.
8. Le organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva in attesa dell'esito del giudizio pendente, in caso di decisione sfavorevole dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore fruiti ai sensi del presente articolo. Analogamente si procede in caso di superamento del monte ore disponibile ai sensi del comma 3.

Art. 6
(Titolarità e flessibilità in tema
di permessi sindacali non retribuiti)

1. I rappresentanti delle strutture sindacali aventi titolo alla contrattazione decentrata hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
2. I dipendenti di cui al comma 1 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.
3. L'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali di cui al presente articolo deve essere certificata entro tre giorni al dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente in permesso sindacale da parte dell'organizzazione sindacale che ha richiesto ed utilizzato il permesso. Il predetto dirigente provvederà ad informare il servizio che si occupa della gestione del personale nell'ambito dell'amministrazione.

Art. 7
(Trattamento economico)

1. Il trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.
2. Sino a quando i contratti collettivi nazionali di comparto o di area non avranno stabilito la specifica disciplina, le parti concordano che – salvo condizioni di miglior favore negli attuali contratti – nei sotto-notati comparti il trattamento economico spettante sia il seguente:

a) Ministeri:

Al personale del comparto che usufruisce dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono oltre le voci retributive di cui all'art. 29, comma 1, primo alinea lett. a), b) e c) del CCNL stipulato il 16 maggio 1995, relative al trattamento fondamentale, anche le indennità previste dall'art. 34, comma 2, lett. a) del medesimo contratto.

b) Aziende:

Al personale del comparto che usufruisce dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono oltre le voci retributive di cui all'art. 46, comma 1, lettere a), b), c) del CCNL stipulato il 9 febbraio 1996, anche le seguenti indennità previste dai seguenti articoli del medesimo contratto:

- artt. 54, 63, 67, nell'ordine, per il personale dei Monopoli di Stato, della Cassa depositi e prestiti e dell'AIMA: indennità aziendale;
- art. 58, Corpo nazionale dei Vigili del fuoco: indennità di rischio;

c) Scuola:

Al personale del comparto che usufruisce dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono oltre le voci retributive di cui all'art. 63, comma 1, primo alinea lettere a) e b) del CCNL stipulato il 4 agosto 1995, relative al trattamento fondamentale, anche le indennità previste dal medesimo articolo, comma 1 secondo alinea- sul trattamento accessorio – alle lettere e) o f) o g) secondo le rispettive qualifiche, nonché la progressione professionale di cui all'art. 27, comma 2 ultimo periodo del medesimo contratto.

d) Università:

Al personale del comparto che usufruisce dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono oltre a tutte le voci retributive di cui all'art. 38, comma 1, lettera A) del CCNL stipulato il 21 maggio 1996, relative al trattamento fondamentale, anche le indennità previste alla lettera B) del medesimo articolo sul trattamento accessorio – ai numeri 1 e 6.

e) Sanità:

Al personale del comparto che usufruisce dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono oltre a tutte le voci retributive di cui all'art. 40, comma 1, lettera A) del CCNL stipulato il 1° settembre 1995, anche le indennità dell'art. 45, compresa la maggiorazione ivi prevista – ove spettante; al personale inquadrato nel livello retributivo VIII bis competono l'indennità di cui all'art. 49, comma 3 e quella del comma 4 ove spettante.

f) Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione:

Al personale del comparto che usufruisce dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 27 ottobre 1994, n. 770, competono oltre a tutte le voci retributive di cui all'art. 38, comma 1, lettera A) del CCNL stipulato il 7 ottobre 1996, relative al trattamento fondamentale, anche le indennità previste alla lettera B) del medesimo articolo sul trattamento accessorio – ai numeri 1 e 4.

3. Al dirigente sindacale in caso di distacco ai sensi dell'art. 3, commi 2 e 5, è garantito:

- il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- i predetti periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i

dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

Art. 8

(Richiesta, revoca, conferma dei distacchi ed aspettative sindacali)

1. Le richieste di distacco o di aspettativa sindacale sono presentate secondo le modalità previste, rispettivamente nei primi tre periodi dell'art. 2, comma 6 e dell'art. 4, comma 2 del D.P.C.M. 770/1994.

2. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le confederazioni e le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni interessate ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica – le variazioni da apportare agli elenchi nominativi del personale in distacco o aspettativa sindacale di cui all'art. 6, comma 2 del D.P.C.M. 770/1994, già trasmessi nell'anno precedente, in applicazione degli art. 2, comma 2 e 4, comma 2 dello stesso D.P.C.M. 770. La comunicazione vale in tal caso anche come conferma annuale dei distacchi e delle aspettative già perfezionati e non modificati. Qualora non vi siano variazioni è sufficiente la mera comunicazione formale di conferma al Dipartimento della Funzione Pubblica degli elenchi citati per l'anno successivo. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono, peraltro, avanzare richiesta di revoca dei distacchi in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica citato per i conseguenziali provvedimenti.

3. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dalle disposizioni richiamate nel comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza – segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali – è consentito l'utilizzo provvisorio – in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati – dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

4. Qualora la richiesta non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 4 del D.P.C.M. 770/1994.

5. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'ammi-

nistrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del distacco.

6. Nel rispetto delle quote complessive di distacchi assegnati a ciascun comparto dal D.M. 5 maggio 1995, pubblicato sul supplemento ordinario alla G.U. n. 179 del 2 maggio 1995, nell'ambito di esso ogni singola confederazione può modificare – in forma compensativa tra comparto e relativa separata area di contrattazione della dirigenza – le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali appartenenti alla stessa sigla. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui all'art. 2, comma 6 del D.P.C.M. 770/1994 nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art. 6, comma 2 dello stesso decreto. Nel comparto Sanità la compensazione delle singole confederazioni opera solo tra il comparto stesso e la separata area negoziale della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. Quella tra organizzazioni sindacali della stessa sigla opera tra il comparto ed entrambe le aree.

7. La trasmissione delle schede compilate dalle amministrazioni pubbliche per l'aggiornamento del repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dal punto 2 della circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 25 gennaio 1996, n. 2, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 12 marzo 1996, serie generale n. 60. Per la violazione delle predette procedure si rinvia a quanto previsto in tema di responsabilità degli addetti dall'art. 6, comma 7 del D.P.C.M. 770/1994.

Art. 9

(Norme speciali per la Scuola)

1. Il presente contratto si applica nei confronti dei dirigenti sindacali appartenenti al comparto scuola con le seguenti specificazioni o integrazioni, di seguito indicate per ciascuno dei sottotitoli articoli del presente contratto:

A) Art. 3:

- nel caso di applicazione del comma 1 dell'art. 3, il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;
- ai dirigenti di istituto ed ai responsabili di amministrazione si applica solo il disposto del comma 1 dell'art. 3. In tal caso il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;
- in tutti i casi in cui possa ricorrere l'applicazione del comma 2 dell'art. 3, la tipologia di distacco sindacale per il personale docente può essere solo quella di

cui alla lettera a) dello stesso comma, prevedendosi in tal caso una proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate.

- la disciplina da prendere a riferimento per l'applicazione dell'art. 3 comma 2 è quella prevista dall'ordinanza del Ministero della Pubblica Istruzione n. 179 del 19 maggio 1989 e successive conferme. Il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali. Pertanto essi non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di rapporti di lavoro part time dalla citata ordinanza.

B) Art. 4:

- per assicurare la continuità dell'attività didattica e per evitare aumento di spesa garantendo un'equa distribuzione del lavoro tra il personale in servizio, i permessi sindacali nel comparto scuola non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico.

C) Art. 8:

- con riferimento ai commi 1 e 2 dell'art. 8, le richieste di distacco e di aspettativa sindacale dei dirigenti sindacali del comparto e la comunicazione di conferma annuale devono essere presentate entro il 30 giugno di ciascun anno. La stessa data deve essere rispettata per le richieste di revoca del distacco o di aspettativa dei medesimi che non possono avvenire nel corso dell'anno scolastico anche nel caso in cui contengano la contestuale sostituzione con altro dirigente sindacale salvo il caso di sopravvenuto motivato impedimento. In tal caso è possibile la sostituzione nel distacco retribuito con un dirigente già collocato in aspettativa sindacale non retribuita.

- con riferimento al comma 3 dell'art. 8, la procedura d'urgenza per il distacco o aspettativa dei dirigenti sindacali di cui al precedente alinea è adottabile solo fino al 31 luglio di ciascun anno.

2. La ripartizione del monte ore dei permessi sindacali di cui all'art. 3, comma 10 del D.P.C.M. 770/1994 per il comparto scuola è effettuata con le modalità e procedure ivi previste dal Ministero della Pubblica Istruzione. Nel limite del monte ore spettante a ciascuna organizzazione il Ministero provvede ad una ulteriore ripartizione a livello provinciale affidandone la gestione ai rispettivi provveditorati per i relativi adempimenti successivi.

Art. 10

(Durata)

1. Il presente contratto – salvo diversa clausola del contratto collettivo quadro di cui all'art. 2, comma 2, produrrà i propri effetti sino all'entrata in vigore dei contratti collettivi di comparto e delle separate aree della dirigenza relativi alla stagione contrattuale 1998-2001.

Art. 11

(Norme finali e transitorie)

1. Le flessibilità previste dagli artt. 3, 4, 5 compreso il comma tre e gli artt. 6, 8 e 9 decorrono dal giorno successivo a quello della stipulazione del presente contratto e si applicano nei comparti e nelle separate aree di contrattazione della dirigenza di cui all'art. 1, comma 1.
2. Fermo rimanendo il numero complessivo dei distacchi sindacali previsti dalle vigenti disposizioni per le Autonomie locali (Comuni, Province, Comunità Montane, I.P.A.B.) – in presenza del decreto legge 25 novembre 1996, convertito in legge 24 gennaio 1997, n. 5 che definisce le modalità di suddivisione delle spese tra gli enti predetti – nell'ambito degli adempimenti dell'art. 2, comma 6 del D.P.C.M. 770/1994 ed all'interno delle suddette articolazioni settoriali – è possibile utilizzare in forma compensativa la ripartizione dei distacchi previsti per i dirigenti sindacali delle citate autonomie locali dal DM. 5 maggio 1995, compensando le relative spese tra gli enti interessati.
3. Eventuali casi di contenzioso in qualsiasi momento insorti sull'applicazione del D.P.C.M. 770/1994 relativamente alla concessione o revoca dei distacchi a causa dell'assenza nel predetto Regolamento di norme sulla compensazione, sono risolti sulla base dell'art. 8, comma 6.

Art. 12

(Disapplicazioni)

1. Dalla data di cui all'art. 11, comma 1, sono disapplicate le sottoindicate disposizioni del D.P.C.M. 770/1994:
 - a) in relazione all'art. 3: comma 8 dell'art. 2 del D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770;
 - b) in relazione agli artt. 4 e 9, comma 1 lett. B): commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6, dell'art. 3 del D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770;
 - c) in relazione all'art. 6: comma 3, art. 4 del D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770;
 - d) in relazione agli artt. 8 e 9 comma 1, lett. C): art. 2, comma 6 – quarto, quinto e sesto periodo – del D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770; art. 3, comma 10, limitatamente alle parole “e per il comparto “Scuola” da ciascun istituto, scuola ed istituzione scolastica”, in quanto ferme le modalità e procedure del medesimo comma, alla ripartizione dei permessi provvede il Ministero

della pubblica istruzione ai sensi dell'art. 9, comma 2 del presente contratto; art. 4, comma 2 – quarto, quinto e sesto periodo dello stesso D.P.C.M. 770/1994.

2. Per tutto quanto non modificato dal presente contratto continuano ad avere efficacia il D.P.C.M. 770/1994 ed i successivi decreti del 5 maggio 1995 pubblicati sul supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale n. 179/1995.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione all'art. 11 le parti concordano sull'opportunità che nell'accordo quadro previsto dall'art. 2, comma 2 analoghe forme di compensazione potranno essere individuate per il comparto dell'Università in presenza dell'istituzione di fondi di solidarietà o altri istituti idonei a realizzare un'equa ripartizione delle spese stesse tra amministrazioni del medesimo comparto.

Concordano, altresì, sull'opportunità di dare piena attuazione al disposto dell'art. 9, comma 8 del D.P.R. 3 agosto 1990, n. 333 relativo alle modalità di ripartizione degli oneri finanziari relativi ai distacchi sindacali per il personale dipendente dalle Regioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono sulla necessità di approfondire nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2 comma 2 che dovrà definire il sistema di tutte le prerogative sindacali specifiche forme di tutela dei dirigenti sindacali distaccati o in aspettativa in caso di loro rientro nelle amministrazioni di appartenenza qualora le stesse siano interessate da processi di mobilità conseguenti a ristrutturazioni che comportino chiusura di servizi o accorpamenti di amministrazioni, enti o istituti o trasferimenti di funzioni specie nell'ambito dell'ampio processo di riforma della legge 15 marzo 1997.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano che – qualora il contratto dell'area della dirigenza medico veterinaria di cui all'art. 1 in corso di stipulazione – contenesse clausole di miglior favore rispetto alle previsioni del presente contratto si farà luogo ad una corrispondente modifica delle normative stipulate con il presente contratto.

4.4 2 giugno 1998 – Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione

A seguito del parere favorevole espresso in data 2 aprile 1998, dall'organismo di coordinamento dei comitati di settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993 modificato ed integrato dal decreto legislativo n. 396/1997 e dal decreto legislativo n. 80/1998, sul testo del CCNL – Quadro relativo alla composizione dei comparti di contrattazione collettiva, nonché della certificazione della Corte dei conti sull'assenza di costi per il medesimo CCNL – Quadro, il giorno 2 giugno 1998 alle ore 15 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A. R. A. N.) ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CISL; CGIL; UIL; CONFSAL; CISAL; CONFEDIR; RDB CUB; CIDA; UGL (ammessa con riserva),

per la sottoscrizione dell'allegato contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1

Area di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 45 e 46 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come novellati dal decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, relativi, rispettivamente, al:

- personale non dirigente;
- personale dirigente delle relative autonome aree di contrattazione.

Art. 2

Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, sono raggruppati nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:

- A) Comparto del personale dipendente dai ministeri;
- B) Comparto del personale degli enti pubblici non economici;
- C) Comparto del personale delle regioni e delle autonomie locali;
- D) Comparto del personale del servizio sanitario nazionale;
- E) Comparto del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
- F) Comparto del personale della scuola;
- G) Comparto del personale dell'università;
- H) Comparto del personale delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

Art. 3

Comparto del personale dipendente dai ministeri

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera A), comprende:

- il personale dipendente dai Ministeri, ivi incluso il personale di cui all'art. 25, comma 4 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il personale in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli articoli 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752.

Art. 4

Comparto del personale degli enti pubblici non economici

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera B), comprende il personale – ivi incluso quello di cui all'art. 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, come modificato per effetto dell'art. 25 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 – dipendente:

- dagli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70,

- e successive modificazioni e integrazioni – ivi compreso l'istituto nazionale per il commercio con l'estero (ICE) – ad eccezione di quelli espressamente indicati nell'art. 7, nonché dagli ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti a tutela o vigilanza dello Stato.
- dall'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP) e dall'istituto di previdenza del settore marittimo (IPSEMA);
- dagli ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali;

Art. 5

Comparto del personale delle regioni e delle autonomie locali

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera C), comprende il personale dipendente:

- dalle regioni a statuto ordinario;
- dagli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni a statuto ordinario;
- dagli istituti autonomi per le case popolari, dai consorzi regionali degli istituti stessi e dalla loro associazione nazionale (ANIACAP);
- dai comuni;
- dalle province;
- dalle comunità montane;
- dai consorzi, associazioni e comprensori tra comuni, province e comunità montane;
- dalle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;
- dalle università agrarie ed Associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali;
- dalle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e dalle loro
- associazioni regionali cui esse partecipano ed i cui dipendenti siano disciplinati
- dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico;
- dalle autorità di Bacino, ai sensi della legge 21 ottobre 1994, n. 584.

Art. 6

Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1 lett. D), comprende il personale dipendente:

- dalle aziende sanitarie ed ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- dagli istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno
- 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni;

- dagli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo
- 30 giugno 1993, n. 269 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dall'Ordine Mauriziano di Torino;
- dall'ospedale Galliera di Genova;
- dalle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie.
- dalle residenze sanitarie assistite prevalentemente pubbliche (RSA)

2. Al personale delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA), si applicano i contratti collettivi del comparto di cui al presente articolo. Sino all'inquadramento definitivo nelle agenzie stesse, continuano ad applicarsi i contratti collettivi dei comparti di provenienza.

Art. 7

Comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1 lett. E), comprende il personale dipendente:

- dagli enti scientifici di ricerca e di sperimentazione di cui al punto 6 della tabella allegata alla legge 20 marzo 1975, n. 70. e successive modificazioni ed integrazioni;
- dall'istituto superiore di sanità (ISS);
- dall'istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL);
- dall'istituto italiano di medicina sociale;
- dall'istituto nazionale di statistica (ISTAT);
- dagli istituti di ricerca e sperimentazione agraria e tallassografici;
- dalle stazioni sperimentali per l'industria;
- dal Centro interforze studi applicazioni militari (C.I.S.A.M.) (D.M. 28 aprile 1994;
- dall'istituto per le telecomunicazioni e della marina militare "Giancarlo Vallauri"
- (Mariteleradar);
- dall'Area di ricerca di Trieste;
- dall'INFM (Istituto nazionale di fisica della materia, istituito con d.lgs. 30 giugno 1994, n. 506);
- dall'Istituto Papirologico "G. Vitelli" di Firenze di cui al D.PR. 5 agosto 1991;
- dall'Agenzia nazionale per la protezione dell'ambiente, istituita con legge del 21 gennaio 1994, n. 61 (ANPA).

2. Al personale dell'ANPA dal 1 gennaio 1998 si applicano i contratti collettivi del comparto di cui al presente articolo. Sino all'inquadramento definitivo si applicano i contratti collettivi di provenienza.

3. L'Istituto di studi per la programmazione economica (ISPE) e l'Istituto nazionale per lo studio della congiuntura (ISCO) già ricompresi tra gli enti di cui

al primo alinea, al momento in cui sarà operativa la fusione prevista dalla legge 3 aprile 1997, n. 94, assumeranno la denominazione di ISAE (Istituto di studi ed analisi economica).

Art. 8

Comparto del personale della scuola

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera F), comprende:
 - il personale dello Stato delle scuole materne, elementari, secondarie ed artistiche, delle istituzioni educative e delle scuole speciali;
 - il personale dei conservatori di musica, delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, delle accademie di belle arti e dell'Accademia nazionale di danza;
 - il personale di ogni altro tipo di scuola statale, esclusa l'università.

Art. 9

Comparto del personale delle università

Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1 lettera G) – ivi incluso il personale di cui all'art. 25, comma 4 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni e ad eccezione dei professori e ricercatori – comprende il personale dipendente:

- dalle università e dalle istituzioni universitarie;
- dagli osservatori astronomici, astrofisici e Vesuviano;
- dall'Istituto superiore di educazione Fisica (ISEF) di Roma;
- dalle opere universitarie delle Regioni a statuto speciale, fino al loro definitivo
- trasferimento alle regioni medesime;

Art. 10

Comparto del personale per le aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera H), comprende il personale dipendente:
 - dalla Cassa depositi e prestiti (DD.PP.);
 - dall'Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (A.I.M.A.);
 - dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
 - dall'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato (A.A.M.S.);
2. Il contratto collettivo nazionale del comparto è articolato in modo da prevedere un'apposita sezione per ciascuna azienda

Art. 11

(Norme finali)

1. Fermi rimanendo i comparti di contrattazione definiti con il presente accordo, con successivo

contratto – da stipularsi immediatamente dopo la costituzione dei Comitati di settore – ai sensi dell'art. 1, comma 3 del d.lgs. 14 novembre 1997, n. 396 – si individueranno:

- a) le autonome aree di contrattazione collettiva della dirigenza,
- b) la collocazione – nell'ambito dei comparti – delle figure professionali per la relativa distinta disciplina,
- c) la collocazione contrattuale dei segretari comunali e provinciali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.

2. Con il medesimo contratto del comma 1 si procederà, inoltre, a definire il comparto di appartenenza degli enti o delle agenzie di nuova istituzione, non ancora ricompresi nel presente contratto.

3. Le parti, anche in relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle deleghe di cui alle leggi 59/97 e 127/97 oltre a quanto già previsto nel comma 2, potranno procedere successivamente alla modifica della composizione dei comparti di cui al presente accordo secondo le procedure del d.lgs. 396/1997. Nelle sedi contrattuali di comparto potrà valutarsi l'opportunità di una articolazione della normativa contrattuale per specifici settori e per differenze funzionali interne

4. Le disposizioni del presente accordo sostituiscono, ai sensi dell'art. 8, comma 1. lett. a) del d. lgs. 396/97, l'accordo del 19.7.1993 recepito nel DPCM 30 dicembre 1993, n. 593, ad eccezione degli artt. 11, comma 1 e 12, comma 1, nonché dell'art. 13, comma 3, che potranno essere rivisti nell'ambito del successivo contratto collettivo di cui all'art. 1.

5. Per il personale dei settori misti, ove operano amministrazioni pubbliche e soggetti privati, in particolare dei comparti Regioni-Autonomie Locali e Sanità, le parti ravvisano l'opportunità di realizzare omogeneità di comportamenti nelle scelte politiche contrattuali nel rinnovo dei contratti collettivi di lavoro fermi restando i rispettivi ambiti di rappresentanza. Nell'ambito degli indirizzi che saranno deliberati dai comitati di settore, ai quali competono tutte le relative determinazioni, l'ARAN potrà assumere iniziative di sensibilizzazione nei confronti delle parti datoriali da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità, soluzioni contrattuali coerenti ed omogenee in relazione alla coincidenza dei settori operativi o dalla contiguità degli stessi.

6. Ulteriori modifiche dell'assetto dei comparti ed aree contrattuali – ivi comprese quelle previste dai commi 1, 2 e 3 – saranno realizzate con le procedure contrattuali previste dal decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, che modifica il d.lgs. 29/93.

4.5 7 agosto 1998 – Accordo collettivo nazionale quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti della Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

Art. 1

Obiettivi e finalità

1. Le parti con il presente accordo intendono dare attuazione all'art. 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 – recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale.
2. A tal fine il presente accordo è strutturato in due parti: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.
3. La dizione “amministrazioni, aziende ed enti “usata per indicare i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie, dopo l'art. 1 sarà sostituita dal termine “amministrazioni”. Le “sedi o strutture periferiche” delle medesime individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli decentrati di contrattazione collettiva sono indicate dopo l'art. 1 con la dizione “strutture amministrative interessate”. Le “associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993” sono indicate come “associazioni sindacali rappresentative”.
4. Nel testo del presente accordo ove sono indicati gli articoli del decreto legislativo del 3 febbraio 1993 n. 29, essi sono quelli modificati, integrati o sostituiti dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Il testo unificato del d.lgs. 29/1993 è stato ripubblicato nella G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998. Pertanto la dizione “d.lgs. 29/1993” è riferita al nuovo testo.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale sono indicate come RSU.
6. Il regolamento di cui alla seconda parte ha propria numerazione degli articoli.
7. Il CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il ..., nel testo è indicato come “CCNL quadro del ...)

PARTE PRIMA

Modalità di costituzione e funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie

Art. 2

Ambito ed iniziativa per la costituzione

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Oltre alle associazioni sindacali di cui al comma 1, possono presentare liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al presente accordo.
3. Nella prima applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali dei commi precedenti, entro il 30/9/1998, la presentazione delle liste deve avvenire il 20/10/1998 e la commissione elettorale costituita entro il 15/10/1998. Per i successivi adempimenti si seguono le normali scadenze previste nel regolamento di cui alla parte seconda. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nell'intero comparto nelle date indicate nel calendario allegato, di norma in una sola giornata, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva. In prima applicazione del presente accordo, l'adesione da parte delle associazioni sindacali rappresentative non affiliate alle confederazioni sottoscrittrici, deve avvenire entro il 30/9/1998 ed è comunicata all'Aran che ne rilascia certificazione. Le associazioni affiliate a confederazioni che non hanno sottoscritto il presente accordo, possono aderire all'accordo di comparto di cui al comma 4 con le medesime procedure di attestazione. Le organizzazioni sindacali del comma 2 che non rientrino in nessuna delle precedenti

fattispecie allegheranno la formale adesione al presente accordo all'atto della presentazione della lista, dandone mera comunicazione per conoscenza all'ARAN

4. Entro cinque giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ad esso aderenti in quanto affiliate alle confederazioni firmatarie e le altre organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 6 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti. Nella provincia autonoma di Bolzano e nelle regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, il presente accordo può essere integrato con un accordo stipulato da soggetti abilitati alle trattative nelle sedi locali ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d.lgs. 80/1998.

5. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:

- a) la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità, nel caso di amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti;
- b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU;
- c) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
- d) l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresentanti nonché delle sedi ove eleggere le RSU, tenuto conto anche delle problematiche connesse al d.lgs. 626/1994, in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

Art. 3

Costituzione delle RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Art. 4

Numero dei componenti

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
 - a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
 - b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
 - c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

Art. 5

Compiti e funzioni

1. Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti
2. 2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del d.lgs. 29/1993, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art. 10 del d.lgs. 29/1993 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo
3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.
4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
 - a) diritto ai permessi retribuiti;
 - b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. ... del CCNL quadro del ...;
 - c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
 - d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

Art. 6

Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

1. Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, comma 1, lett. f) del d.lgs. 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1 gennaio 1999, ai sensi degli artt.

art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il ...

2. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente, i seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- b) diritto ai permessi retribuiti;
- c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNL quadro del ...
- d) diritto ai permessi non retribuiti;
- e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro.
- f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

Art. 7

Durata e sostituzione nell'incarico

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.

4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

Art. 8

Decisioni

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

Art. 9

Incompatibilità

1. La carica di componente della RSU é incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali.

Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

Art. 10

Clausola di salvaguardia

1. Le associazioni sindacali di cui all'art. 2 commi 1 e 2, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della legge 300/1970.

2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

3. Le associazioni sindacali rappresentative che non abbiano aderito al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. 29/1993, comma 2, con tutte le loro prerogative.

Art. 11

Norma transitoria

1. In via transitoria, le RSU, anche se scadute nel 1998, restano comunque in carica fino all'insediamento dei nuovi organismi.

Art. 12

Adempimenti dell'ARAN

1. Entro dieci giorni dalla stipulazione del presente accordo, l'ARAN fornirà alle pubbliche amministrazioni dei vari comparti idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.

2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'ARAN per l'accertamento della rappresentatività a livello nazionale delle associazioni sindacali, nonché per ottenere una omogenea documentazione è allegata al presente accordo il fac simile del verbale riassuntivo delle votazioni che dovrà essere compilati in modo da soddisfare le esigenze informatiche della rilevazione di competenza dell'ARAN.

3. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo di cui al comma 2 entro cinque giorni dal ricevimento via fax o altro mezzo telematico e successivamente con nota scritta.

Art 13

Norma finale

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

PARTE SECONDA

Regolamento per la

Disciplina dell'elezione della RSU

Art. 1

Modalità per indire le elezioni

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con l'Aran le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.

2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.

3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rilette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

Art. 2

Quoziente necessario

per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonché le pubbliche amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.

Art. 3

Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in

forza nell'amministrazione, alla data delle elezioni ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo. Limitatamente al comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.

2. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia tempo pieno che parziale.

Art. 4

Presentazione delle liste

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali rappresentative indicate nella tabella all'... al CCNL quadro di cui all'art. 1, comma ... che abbiano sottoscritto o aderito formalmente al presente accordo;
- b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito al presente accordo ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146.

2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'amministrazione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2.000 dipendenti e dell'1% o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiore dimensione. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.

3. Non possono presentare proprie liste le organizzazioni sindacali affiliate a quelle rappresentative del comma 1, lett. a). Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.

4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.

5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.

6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.

7. Le firme dei presentatori delle liste devono essere autenticate dal responsabile della gestione del per-

sonale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori

Art. 5

Commissione elettorale

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 del presente regolamento.
2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 1 presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare. I componenti sono incrementati con quelli delle liste presentate successivamente tra il decimo ed il quindicesimo giorno.
3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 designano un componente aggiuntivo.

Art. 6

Compiti della commissione elettorale

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:
 - elezione del presidente;
 - acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori;
 - ricevimento delle liste elettorali;
 - verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
 - esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
 - definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
 - distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
 - predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
 - nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
 - organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
 - raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
 - compilazione dei verbali;
 - comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
 - esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;

- trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.

2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all'art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 7

Scrutatori

1. È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato

Art. 8

Segretezza del voto

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 9

Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 10

Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.

2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.

3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 11

Modalità della votazione

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.

2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.

3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 12

Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore

Art. 13

Attrezzatura del seggio elettorale

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 14

Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno

essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 15

Certificazione della votazione

1. Nell'elenco di cui all'art. 13, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

Art. 16

Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, in un giorno stabilito per tutte le amministrazioni con l'accordo dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.

2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso – nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni – (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.

3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac-simile di cui all'art. 12 – parte I del presente accordo.

4. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

Art. 17

Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.

3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

Art. 18

Ricorsi alla commissione elettorale

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne dà atto nel verbale.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'amministrazione ai sensi dall'art. 6, comma 1, ultimo punto.

Art. 19

Comitato dei garanti

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.
2. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario dell'amministrazione dove si è svolta la votazione ed è presieduto dal Direttore dell'ULPMO o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 20

Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

1. Copia del verbale della Commissione elettorale, debitamente sottoscritto dal Presidente del seggio e controfirmato da due scrutatori, sarà trasmesso all'ARAN a cura della Amministrazione ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 396/1997.
2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.

TABELLA N. 1 (art. 2 comma 3)

CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE

Dal 18 al 20 novembre 1998 nei comparti :

- Ministeri
- Enti Pubblici non economici
- Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione
- Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.

Dal 23 al 25 novembre 1998 nei comparti:

- Regioni ed Autonomie Locali
- Scuola
- Università
- Servizio Sanitario Nazionale

• Le operazioni di scrutinio avverranno contestualmente il giorno 26 novembre 1998.

• Le amministrazioni avranno cura di assicurare la integrità delle urne sigillate sino all'inizio delle operazioni di scrutinio.

TABELLA N. 2 (art. 17 del Regolamento)

ESEMPIO DI ELEZIONI IN AMMINISTRAZIONE CON 1250 DIPENDENTI

• Numero di firme necessarie per la presentazione di liste ai sensi dell'art. 4 Regolamento
2% di 1250 → 25

• Validità delle elezioni ai sensi dell'art. 2 del Regolamento

**metà più uno degli aventi diritto
(1250 / 2 + 1) → 626**

• Calcolo dei seggi da assegnare ai sensi dell'art. 4 del Regolamento

Dipendenti da 0 a 200 → 3
 da 201 a 500 → 3
 da 501 a 800 → 3
 da 801 a 1100 → 3
 da 1101 a 1250 → 3
TOTALE 15

• Calcolo del quorum richiesto per l'assegnazione del seggio

**Numero votanti / seggi da assegnare
1250/15 → QUORUM 83**

- Ipotesi di risultati elettorali e conseguente ripartizione dei seggi

LISTA	VOTI	QUORUM	SEGGI	RESTI
A	450	83	5	35
B	290	83	3	41
C	380	83	4	48
D	130	83	1	47

Essendo stati assegnati 13 seggi su un totale di 15, i restanti 2 seggi vengono assegnati alle liste che hanno riportato i maggiori resti.

La definitiva ripartizione dei seggi è la seguente:

LISTA	SEGGI	TOTALE
A	5	5
B	3	3
C	4 + 1	5
D	1 + 1	2

VERBALE DELLE ELEZIONI DELLA RSU

FAC-SIMILE di cui all'art. 12, comma 2 Parte I

Amministrazione Comparto Data elezioni

Indirizzo Comune Provincia Regione

Collegio	1)		2)		3)		4)		5)		Totale		Totale Generale	% Validità elezioni
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Aventi Diritto														
Votanti														

RISULTATI

Schede valide Schede bianche Schede nulle Totale schede scrutinate

	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5	Lista 6
Nome O.S. proponente						
Voti						

RIPARTIZIONE SEGGI

Aventi diritto Votanti Seggi da ripartire

	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Lista 4	Lista 5	Lista 6
Voti ottenuti						
Seggi assegnati						
Seggi attribuiti						
Totale seggi						

La Commissione Elettorale

.....
 (Il Presidente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente) (Componente)

4.6 7 agosto 1998 – Contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali

A seguito del parere favorevole espresso in data 29 luglio 1998 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del d.lgs. n. 29/93 modificato ed integrato dal d.lgs. n. 396/97 e dal d.lgs. n. 80/98, sul testo del Contratto Collettivo Nazionale Quadro relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo CCNL – QUADRO e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 7 agosto 1998** alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.):

- nella persona del Dott. Gianfranco Rucco, componente del Comitato Direttivo, delegato dal Prof. Carlo Dell'Aringa

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CISL
CGIL
UIL
CONFSAL
CISAL
CONFEDIR
RDB/CUB
CIDA
UGL
COSMED
(con riserva)

Prima della sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro le parti prendono atto in relazione all'art. 20, comma 7, del medesimo che tra la sigla dell'ipotesi di accordo avvenuta il 3 luglio 1998 e la data odierna sono intervenuti i seguenti cambiamenti dei soggetti confluiti nelle sottoindicate aggregazioni sindacali riconosciute rappresenta tive:

1. Comparto Sanità

Dalla Federazione "*FIALS-CONFSAL/Sanità-UGL Sanità*" è fuoriuscita la UGL Sanità. La Federazione rappresentativa ha assunto la denominazione "*FIALS-CONFSAL-SANITÀ*", che vede riproporzionati i propri distacchi da n. 26 a n. 19.

2. Comparto Aziende

Dal Coordinamento Sindacale autonomo (CSA) "*CISAL V.F, SNAMS/CISAL, CISAS Aziende Autonome, TESTACT-FASIL, USPPI, CONFILL, CONFAIL, SNALA MON. – CONFSAL, UGL Aziende*" è fuoriuscita la UGL Aziende. La Federazione rappresentativa ha assunto la denominazione Coordinamento Sindacale Autonomo (CSA) "*CISAL V.F, SNAMS/CISAL, CISAS Aziende Autonome, TESTACT-FASIL, USPPI, CONFILL, CONFAIL, SNALA MON. – CONFSAL.*" Tale modifica non comporta conseguenze sulle tabelle relative ai distacchi.

3. Comparto enti pubblici non economici

La Federazione "*CONFSAL-UGL*" non è più affiliata alla Confederazione *CONFSAL* ma alla Confederazione *UGL*. Tale modifica comporta che il relativo distacco attribuito alla Confederazione *CONFSAL* dovrà essere invece attribuito alla Confederazione *UGL*.

Per effetto dei cambiamenti avvenuti, fermo rimanendo quanto già anticipato nei punti 1 e 3 (di cui i destinatari del presente accordo devono tenere debito conto), le parti concordano che la correzione definitiva e formale delle tabelle allegate dal n. 2 al n. 20, con la quale si provvederà tra l'altro alla riassegnazione dei distacchi non più fruibili dalle federazione citata al punto 1), nonché dei permessi di cui all'art. 12, sarà apportata entro il 15 settembre 1998 con un ulteriore accordo.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
QUADRO SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO
DEI DISTACCHI, ASPETTATIVE E
PERMESSI NONCHÉ DELLE ALTRE
PREROGATIVE SINDACALI**

PARTE I

TITOLO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.
2. Le parti, preso atto delle modificazioni di cui all'art. 2 del D.L. 10 maggio 1996, n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365 nonché dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali – contrattualmente disciplinabile – possa essere compiutamente riveduta con il presente contratto, tenuto conto della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Le parti si danno atto che, ove il presente contratto o i contratti collettivi nazionali di comparto non dispongano una specifica disciplina, nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, si intendono richiamate le norme di *minima* previste dalla legge 300/1970.
4. Nel presente contratto la dizione “comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e delle autonome aree di contrattazione della dirigenza” è semplificata in “comparti ed aree”. Il decreto legislativo “3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80” è indicato come “d.lgs 29/1993”. Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale di cui al d.lgs. 396/1997 disciplinate dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti contestualmente stipulato il 7 agosto 1998 sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione “accordo stipulato il 7 agosto 1998”
6. Le associazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 e, nel periodo transitorio, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 396/1997 come modificato dall'art. 44 del d.lgs 80/1998, nel testo del presente contratto vengono indicate come “associazioni sindacali rappresentative”
7. Con il termine “amministrazione” sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunemente denominate.

TITOLO II

Attività Sindacali

Art. 2

Diritto di assemblea

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

Art. 3

Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 10, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica

Art. 4

Locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso

continuativo di un idoneo locale comune – organizzato con modalità concordate con i medesimi – per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

PARTE II

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

Art. 5

Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle amministrazioni dei comparti ed aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art. 17 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti numerici previsti dall'art. 6.

2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1 possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stesse.

3. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto – in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulti confermato il distacco o l'aspettativa, potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 14 per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

Art. 6

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti e dirigenti pubblici di cui all'art. 5 comma 1, per la durata del presente contratto, è pari a n. 2584 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti e aree di contrattazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 1.

2. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto ed area secondo l'allegata tabella n. 1. All'interno di ciascun comparto ed area

ogni contingente è ripartito – per il novanta per cento – alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 47 bis, comma 2 del d.lgs. 29/1993, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni ed un distacco, utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, alla confederazione considerata rappresentativa, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d. lgs 80/1998.

3. Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto. Alla ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali – fatte salve le garanzie di cui al comma 2 – si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.

4. Con il presente contratto, ai fini dell'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni di categoria, si dà applicazione all'art. 11, comma 1 lett. b) e c) del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione stipulato il 2 giugno 1998, con riguardo alla collocazione dei segretari comunali dal comparto Ministeri a quello delle Regioni-Autonomie locali e delle specifiche tipologie professionali – rispettivamente degli Enti pubblici non economici e delle Istituzioni ed enti di sperimentazione e ricerca – dall'area della dirigenza ai comparti. I distacchi già afferenti alle organizzazioni rappresentative di tali categorie (n. 2 per i segretari comunali, n. 5 e n. 7, rispettivamente per le specifiche tipologie degli enti pubblici non economici e delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) sono defalcati dai contingenti di originaria appartenenza ed attribuiti a quelli di nuova assegnazione.

5. Sono rappresentative nei comparti ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 le associazioni sindacali di cui alle tabelle dal n. 2 al n. 9, che avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività ai sensi e per gli effetti dell'art. 44 d.lgs 80/1998.

Art. 7

Flessibilità in tema di distacchi sindacali

1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali – sino al limite massimo del 50% – possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.

2. Nei limiti di cui al comma 1, i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione

della prestazione di servizio ridotta al 50% – previo accordo del dipendente stesso con l'amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:

- in tutti i giorni lavorativi;
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare – come media – la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.

3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

4. Nel caso di distacco sindacale disposto ai sensi del comma 2, per la parte economica si applica l'art. 17 comma 3 e, per il diritto alle ferie ed al periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta), si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time – orizzontale o verticale – secondo le tipologie del comma 2. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part-time – e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

5. Fermo rimanendo quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti sindacali appartenenti alle qualifiche dirigenziali previo accordo con l'amministrazione di appartenenza, il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in analogia a quanto previsto dal comma 2, lettera b). Per la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale- ivi compresa la dirigenza dell'area medico-veterinaria, l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta è svolta in modo da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione stessa nell'arco temporale (settimana, mese o periodo dell'anno) considerato.

6. In tutti i casi previsti dal comma 5 si applica il disposto del comma 4, prendendo a riferimento il CCNL del comparto cui l'area dirigenziale appartiene.

7. La prestazione lavorativa dei dirigenti sindacali indicati nei commi 2 e 5 può anche essere superiore al 50%.

8. Per il periodo in cui si applicano nei loro confronti le flessibilità previste nei commi 2 e 5, i dirigenti sindacali non possono usufruire dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9. In caso di urgenza è ammessa

la fruizione di permessi ad assentarsi dal servizio per l'espletamento del mandato senza riduzione del debito orario che dovrà essere recuperato nell'arco dello stesso mese.

Art. 8

Contingente dei permessi sindacali

1. Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1 dicembre 1997 in base al D.P.C.M. 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.

2. A decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto – anche per consentire la prima elezione e l'avvio del funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie previste dall'art. 47, comma 3 del d.lgs. 29/1993 – i permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dipendente o dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 20, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 81 minuti per dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

3. I permessi spettano sia alle associazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate nell'art. 9.

Art. 9

Modalità di ripartizione dei permessi

1. Nel limite dei contingenti definiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, sino al 31 dicembre 1998, i permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante nell'anno precedente.

2. Dal 1 gennaio 1999, dopo la elezione delle RSU di cui all'accordo stipulato il 7 agosto 1998, i permessi sindacali, nella misura di n. 81 minuti per dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.

3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentative fino a raggiungere un definitivo riparto massimo del contingente di n.

60 minuti alle RSU e n. 21 minuti alle medesime associazioni sindacali.

4. Dal 1 gennaio 1999, ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.

5. In prima applicazione del presente contratto la ripartizione del contingente dei permessi sindacali determinata ai sensi dell'art. 6 comma 5 – di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi delle tabelle all. 2-9 è effettuata dalle singole amministrazioni entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto, sentite le associazioni sindacali aventi titolo. Per il comparto della scuola la ripartizione avviene con le procedure dell'art. 16.

Art. 10

Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei

dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statutari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi – anche frazionati – non superiori a dodici giorni a trimestre.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito – attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi – l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

Art. 11

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, – confermati nell'ambito dei permessi esistenti al 1 dicembre 1997 dall'art. 44, comma 1, lett. f) primo periodo del d.lgs 80/1998 – per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi

statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.

3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.

4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.

5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.

6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 10, comma 6.

7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

Art. 12

Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. È possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'art. 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo.

2. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione

scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

4. Ai permessi non retribuiti si applica l'art. 10 comma 6.

Art. 13

Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- b) diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art. 9;
- c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11
- d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;

2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi non retribuiti e retribuiti nella misura prevista dall'art. 9.

3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra associazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998.

Art. 14

Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che - accertati i requisiti soggettivi previsti dagli art. 5, comma 1 ed 11 comma 1- provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 54, comma 6 del d.lgs. 29/1993 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.

2. Per consentire i relativi adempimenti in ordine ai distacchi sindacali utilizzati nel Comparto "Regioni-Autonomie Locali", l'amministrazione di appartenenza trasmette copia dei provvedimenti di cui al comma 1 all'ANCI per il personale dipendente dai Comuni e loro consorzi ed IPAB; all'UPI per il personale dipendente dalle Province; all'UNCEM per il personale dipendente dalle Comunità montane; all'UNIONCAMERE per quanto riguarda il personale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; alla Conferenza dei Presidenti delle Regioni per quanto riguarda il personale dipendente dalle Regioni, dagli Enti pubblici non economici da esse dipendenti e dagli Istituti autonomi per le case popolari.

3. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti.

4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza – segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali – è consentito l'utilizzo provvisorio – in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati – dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

5. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 12

6. Le variazioni ai distacchi ed alle aspettative vanno comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

7. Nel rispetto delle quote complessive di distacchi assegnati a ciascun comparto dalla tabella allegato 1 al presente contratto e nell'ambito di esso, ogni singola confederazione può modificare – in forma compensativa tra comparto e relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza – le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla confederale. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui al presente articolo nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art. 15 comma 4.

Art. 15 Adempimenti

1. Fermo rimanendo il numero complessivo dei distacchi sindacali previsti dalle vigenti disposizioni per le Autonomie locali (Comuni, Province, Comunità Montane, IPAB.) – in presenza del decreto legge 25 novembre 1996, convertito in legge 24 gennaio 1997, n. 5 che definisce le modalità di suddivisione delle spese tra gli enti predetti – nell'ambito degli adempimenti di cui al presente articolo ed all'interno delle suddette articolazioni settoriali – è possibile utilizzare in forma compensativa la ripartizione dei distacchi previsti per i dirigenti sindacali delle citate

autonomie locali dalla tabella allegato 5, compensando le relative spese tra gli enti interessati.

2. Nell'ambito dei comparti Sanità, Università, Istituti di sperimentazione e ricerca, Enti pubblici non economici e, per quanto attiene le Regioni, nel comparto delle autonomie locali, le modalità di suddivisione delle spese dei distacchi tra le amministrazioni dei relativi comparti avverranno in forma compensativa secondo le intese intervenute nell'ambito dei rispettivi organismi previsti dall'art. 46, comma 3 del d.lgs. 29/1993. Tali organismi potranno, inoltre, concordare tra di loro la possibilità di utilizzo dei distacchi consentiti tra comparti ed aree diverse, consultando il Dipartimento della Funzione pubblica qualora la compensazione riguardi i distacchi delle amministrazioni statali, al fine di definire le modalità di riparto delle spese e dando comunicazione dell'accordo intervenuto all'ARAN ed anche al Dipartimento della Funzione Pubblica se non direttamente interessato.

3. I CCNL di comparto ed area potranno prevedere, nell'ambito dei relativi finanziamenti, un incremento dei contingenti dei distacchi attribuiti al comparto o area.

4. Entro il 31 maggio di ciascun anno, le Amministrazioni pubbliche di cui al presente contratto adempiono agli obblighi previsti dall'art. 54 del d.lgs. 29/1993 in tema di trasmissione dei dati ivi previsti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri / Dipartimento della Funzione Pubblica.

5. La trasmissione delle schede compilate dalle amministrazioni pubbliche per l'aggiornamento del repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni. Le schede dovranno essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato contestualmente all'invio e dovranno contenere l'indicazione dell'importo del contributo sindacale.

Art. 16 Norme speciali per la scuola

1. Per i dirigenti sindacali appartenenti al comparto scuola gli artt. 7, 10 e 14 si applicano con le seguenti specificazioni o integrazioni:

A) **Art. 7, commi 1 e 2:**

- nel caso di applicazione del comma 1, il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;

- ai dirigenti di istituto ed ai responsabili di amministrazione si applica solo il disposto del comma 1. In tal caso il frazionamento del distacco non può essere inferiore alla durata dell'anno scolastico;

- in tutti i casi in cui possa ricorrere l'applicazione del comma 2, la tipologia di distacco sindacale per il personale docente può essere solo quella di cui alla lettera a) dello stesso comma, prevedendosi in tal caso una proporzionale riduzione del numero delle classi assegnate.

- la disciplina da prendere a riferimento per l'applicazione del comma 2 è quella prevista dall'ordinanza del Ministero della Pubblica Istruzione n. 179 del 19 maggio 1989 e successive conferme. Il rinvio alle disposizioni richiamate va inteso come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali. Pertanto essi non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di rapporti di lavoro part time dalla citata ordinanza.

B) Art. 10:

- per assicurare la continuità dell'attività didattica e per evitare aumento di spesa garantendo un'equa distribuzione del lavoro tra il personale in servizio, i permessi sindacali nel comparto scuola non possono superare bimestralmente cinque giorni lavorativi e, in ogni caso, dodici giorni nel corso dell'anno scolastico.

C) Art. 14, comma 1, 3, 4:

- con riferimento ai commi 1 e 3, le richieste di distacco o di aspettativa sindacale dei dirigenti sindacali del comparto e la comunicazione di conferma annuale devono essere presentate entro il 30 giugno di ciascun anno. La stessa data deve essere rispettata per le richieste di revoca del distacco o dell'aspettativa che non possono avvenire nel corso dell'anno scolastico anche nel caso in cui contengano la contestuale sostituzione con altro dirigente sindacale salvo un sopravvenuto motivato impedimento. In tal caso è possibile la sostituzione nel distacco retribuito con un dirigente già collocato in aspettativa sindacale non retribuita. In prima applicazione del presente contratto il termine del 30 giugno è spostato al 31 luglio 1998 anche per quanto concerne la fruibilità dei permessi cumulati previsti dall'art. 20, comma 1.

- con riferimento al comma 4, la procedura d'urgenza per il distacco o aspettativa dei dirigenti sindacali di cui al precedente alinea è adottabile solo fino al 31 luglio di ciascun anno.

2. La ripartizione del contingente dei permessi tra associazioni sindacali ed RSU per il comparto scuola è effettuata – con le modalità e procedure previste dall'art. 9 – dal Ministero della Pubblica Istruzione. Nel limite dei contingenti di permessi così individuati, il Ministero provvede ad una ulteriore ripartizione a livello provinciale, affidandone la gestione ai rispettivi provveditorati per gli adempimenti successivi.

Art. 17

Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.

2. Sino a quando i contratti collettivi nazionali di comparto o di area non avranno stabilito la specifica disciplina, rimangono ferme tutte le clausole previste dall'art. 7, comma 2 del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.

3. In caso di distacco ai sensi dell'art. 7, commi 2 e 5, al dirigente sindacale è garantito.

- il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

PARTE III

Norme finali e transitorie

Art. 18

Tutela del dirigente sindacale

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito – con precedenza rispetto agli altri richiedenti – in altra sede della propria amministrazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede.

2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato **nel** sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza,

fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "*ad personam*" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.

3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

Art. 19

Disposizioni particolari

1. Le parti si danno atto che, in caso di affiliazione tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, i distacchi, permessi ed aspettative sindacali di cui al presente contratto fanno capo solo alla organizzazione sindacale affiliante se rappresentativa ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Ai fini dell'accertamento della rappresentatività, con la rilevazione dei dati associativi riguardanti il 1998, le organizzazioni sindacali che a partire dal 1997 abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa che – allo stato – non corrisponde ai requisiti previsti dall'art. 44 comma 1 lett. c) del d.lgs. 80/1998 (imputazione al nuovo soggetto sindacale delle deleghe delle quali risultino titolari purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe o che le deleghe siano comunque confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto) dovranno dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma. In caso negativo non sarà possibile riconoscere la rappresentatività del nuovo soggetto sindacale ai fini dell'ammissione alle trattative per il rinnovo dei CCNL e si darà luogo all'applicazione di quanto previsto dal comma 8 con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo.

3. Nel caso del comma 2, le prerogative previste dal presente contratto vengono assegnate al nuovo soggetto sindacale unitariamente inteso se rappresen-

tativo. I poteri e le competenze contrattuali – riconosciuti ai rappresentanti di tali soggetti in quanto firmatari dei CCNL di comparto o di area dall'art. 5, comma 3 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU – sono altresì, esercitati esclusivamente in nome e per conto del soggetto firmatario e non delle singole sigle sindacali in esso confluite. Pertanto nei contratti collettivi integrativi la sottoscrizione avviene in rappresentanza della nuova organizzazione sindacale.

4. Nel rispetto del comma 2 ed in conseguenza degli effetti dell'art. 44 del d.lgs. 80/1993, qualora nell'ambito del nuovo soggetto si verifichi la fuoriuscita di una delle sigle che vi aveva originariamente dato vita ovvero l'ingresso di una nuova sigla, il mutamento produce effetti soltanto al successivo periodico accertamento della rappresentatività previsto dal comma 5.

5. L'ARAN, salvo che nel periodo transitorio di cui all'art. 44 del d.lgs. 80/1998, procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento nonché all'inizio del secondo biennio economico della stessa. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle associazioni sindacali risultanti nel repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego aggiornato al 31 gennaio dello stesso anno in cui si procede alla rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU. L'accertamento produce effetti – con le medesime cadenze – sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

6. Per i dirigenti sindacali delle autonome aree di contrattazione collettiva della dirigenza in attesa della verifica della loro rappresentatività, collegata alla stipulazione del contratto collettivo quadro per la definizione delle aree dirigenziali, restano in vigore:

a) i contingenti dei distacchi previsti dalla tabella all. 1 nonché la loro ripartizione ed il contingente dei permessi determinato in ciascuna amministrazione con le modalità del D.P.C.M. 770/1994 e relativi D.M. del 5 maggio 1995.

b) i permessi nella misura attualmente in atto goduta per effetto degli artt. 5 dei CCNL quadro transitori del 26 e 27 maggio 1997, fatto salvo quanto previsto in capo alle confederazioni dalla tabella all. 11.

Dopo la stipulazione del citato contratto, con successivo accordo si definiranno le nuove ripartizioni dei distacchi e permessi di cui agli artt. 6 comma 2, 8 comma 2, 11 comma 2 e 20, comma 1, nonché i regolamenti per le elezioni delle RSU relative alle medesime aree.

7. Durante il periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. d) del d.lgs. 80/1998, qualora in sede

decentrata non vi sia piena coincidenza tra i soggetti riconosciuti come rappresentativi ai sensi delle tabelle all. 2-9 e quelli già ammessi in base alla citata disposizione alla contrattazione decentrata, questi ultimi concorrono all'utilizzo del contingente dei permessi limitatamente alle attività di contrattazione, eventualmente conguagliando – nel caso di avvenuto ingresso in altre sigle sindacali rappresentative – con i permessi a queste spettanti al fine di evitare duplicazione di benefici.

8. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi – verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 – nonché dei permessi loro spettanti.

9. Eventuali casi di contenzioso in qualsiasi momento insorti sull'applicazione del DPCM 770\1994 relativamente alla concessione o revoca dei distacchi od aspettative a causa dell'inosservanza di procedure autorizzative preventive, purché nel rispetto del tetto previsto, sono risolti sulla base dell'art. 14 commi 1 e 2.

Art. 20

Disposizioni transitorie

1. Nell'attuale periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. g) del d.lgs. 1998, n. 80, fermo restando il contingente dei permessi di competenza delle RSU, le associazioni sindacali rappresentative, con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti in base alla ripartizione prevista dall'art. 9, commi 1 e 2 sino ad un massimo di 9 minuti per dipendente in servizio pari a n. 269 distacchi per i comparti e n. 20 per le aree dirigenziali.

2. Il contingente dei permessi cumulati per i comparti pari a n. 269, sommato al contingente dei distacchi già attribuiti ai comparti stessi ai sensi della tab. all. n. 1 (pari a n. 2460), per un totale complessivo di n. 2729 distacchi, è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali rappresentative alla data del presente contratto secondo quanto indicato nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 9. Nella tabella n. 10 sono indicati i distacchi che, nell'ambito del contingente citato, residuano dopo la ripartizione e rimangono assegnati alle confederazioni.

3. Ai permessi cumulati sotto forma di distacchi si applicano tutte le flessibilità previste dall'art. 7. I

nominativi dei dirigenti sindacali che usufruiscono dei permessi cumulati devono essere comunicati all'amministrazione di appartenenza ed al Dipartimento della Funzione pubblica per gli adempimenti dell'art. 14.

4. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui all'art. 11 avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività, di cui all'art. 44 del d.lgs. 80/1998, agli effetti del quale le parti concorderanno la nuova ripartizione dei distacchi in base ai dati sulle deleghe e sui voti riportati nelle elezioni per le RSU nel 1998, confermando o modificando i permessi cumulati del comma 2 e la loro entità.

5. La ripartizione dei permessi cumulati sotto forma di distacchi delle aree dirigenziali, pari a n. 20, sarà ripartita al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 19, comma 6, unitamente al contingente di n. 124 distacchi di cui alla tabella 1.

6. I contingenti dei permessi previsti dagli artt. 8, comma 2 e 11 comma 2, nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore del presente contratto e il 31 dicembre 1998 sono utilizzati pro rata.

7. In deroga al comma 4 dell'art. 19, eventuali cambiamenti dei soggetti confluiti nelle nuove aggregazioni sindacali riconosciute rappresentative, che intervengano prima della stipulazione del presente contratto comporteranno la modifica, a cura dell'ARAN delle tabelle allegate al presente contratto.

Art. 21

Durata

1. Il presente contratto è valido per il quadriennio 1998-2001. La disdetta può essere richiesta dall'ARAN o da almeno quattro Confederazioni sindacali firmatarie del presente contratto, mediante raccomandata con ricevuta di ritorno inviata almeno sei mesi prima della data di scadenza del quadriennio. In caso di mancata disdetta il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.

2. Per quanto attiene alla ripartizione dei distacchi e dei permessi il presente contratto rispetterà le scadenze previste dagli artt. 6 e 9.

3. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali previste dal presente contratto nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'ARAN convoca immediatamente le oo.ss. firmatarie per valutare le iniziative conseguenti.

Art. 22

Disapplicazioni

1. Il presente contratto sostituisce, fatto salvo quanto previsto all'art. 17 comma 2, i contratti collettivi nazionali quadro transitori stipulati il 26 e 27 maggio 1997. Dalla data di stipulazione è, altresì, disapplicato il D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770 nonché i

Parte IV – Contratti collettivi nazionali quadro

Decreti del Ministro della Funzione pubblica in data 5 maggio 1995, sostituiti dalle tabelle allegate al presente contratto.

2. Gli articoli da 2 a 4 costituiscono linee di indirizzo per i contratti collettivi dei comparti e delle aree relativi al quadriennio 1998-2001 che – dopo la specifica disciplina negoziale – provvederanno direttamente a disapplicare le norme vigenti in materia ai sensi dell’art. 72 del d.lgs. 29/1993.

Tabella n. 1 – Distacchi (contingente art. 6)

	COMPARTI	AREA
Ministeri	421	9
Enti pubblici non economici	228	11
Regioni ed Autonomie locali	542	12
Aziende e ammi/ni dello Stato ad ordinamento autonomo	25	3
Servizio Sanitario Nazionale	380	84
Istituzioni ed Enti di ricerca	27	3
Scuola	802	0
Università	35	2
Totali	2.460	124

Tabella n. 3 – Parastato

PARASTATO	DISTACCHI	PARASTATO	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-F.P.	36	CGIL	4
CISL-FPI	79	CISL	9
UIL-DEP	33	UIL	3
C.S.A. (Cisal/ Fialp, Uspipi-Cuspp,	41	CISAL	4
RDB-CUB Statali	18	RDB	1
Fed. Sind. UGL Stat./AN-DCD	6	CONFSAL	1
		ASGB/USAS	1
TOTALE	213		23

Tabella n. 2 – Ministeri

MINISTERI	DISTACCHI	MINISTERI	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-F.P.	85	CGIL	8
CISL-FPI	138	CISL	13
UIL-Stato	82	UIL	7
CISAL-FAS	41	CISAL	5
CONFSAL UNSA	59	CONFSAL	6
RDB-CUB Statali	14	RDB	1
Fed. Sind. UGL Stat./AN-DCD	13	UGL	1
		ASGB/USAS	1
TOTALE	434		42

Tabella n. 4 – Aziende

AZIENDE	DISTACCHI	AZIENDE	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-Aziende	9	CGIL	1
CISL-Aziende	9	CISL	1
UIL-Aziende	3	UIL	1
RDB-CUB Aziende	1	RDB	0
C.S.A. (Cisal v.f., Snam/ Cisal, Cissas Az.Aut, Tecstat-Fasil-Uspipi, Confill, Confail, Snala Mon.-Confsal, Ugl Az.)	1	CISAL	0
TOTALE	23		3

Tabella n. 5 – Regioni

REGIONI-AUTONOMIE LOCALI	DISTACCHI	REGIONI-AUTONOMIE LOCALI	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-F.P./Enti locali	181	CGIL	20
FIST-CISL	175	CISL	18
UIL Enti locali	81	UIL	8
FNEL (Ugl, Cil, Cildi-Fildi, Quadril, Sinpa, Ospol, Consal-Fednadel)	19	UGL	2
C.S.A. (Fiadel/ Cisal, Fialp/ Cisal, Cisas-Fisael, Confail-Unsiau, CON-fill ee.II.-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel))	22	CISAL	2
DI.C.C.A.P. (CONfsal/ Fenal, Snalcc, Sulpm)	25	CONFSAL	3
		ASGB/USAS	1
TOTALE	503		54

Tabella n. 6 – Sanità

SANITÀ	DISTACCHI	SANITÀ	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-F.P./Sanità	103	CGIL	12
FIST-CISL	128	CISL	14
UIL-Sanità	63	UIL	7
RSU: Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Soi, Sunas	31	USAE	3
Fed. naz. Fials-Confisal Sanità-Ugl Sanità	26		
C.S.A. (Cisas Sanità), Cisl (Fls/Cisal, Cisl Sanità, Dirsan Cisl), Confill Sanità-Cusal, Confail-Failel-Unsiau, Fenspro-Fasil-Usppi)	10	CISAS	1
		ASGB/USAS	1
TOTALE	361		38

Tabella n. 7 – Scuola

SCUOLA	DISTACCHI	SCUOLA	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-SNS	148	CGIL	17
CISL-Scuola	273	CISL	31
UIL Scuola	70	UIL	8
CONFSAL-SNALS	224	CONFSAL	23
Fed. naz. GILDA/ UNAMS	37	ASGB/USAS	1
TOTALE	752		80

Tabella n. 8 – Ricerca

RICERCA	DISTACCHI	RICERCA	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-Snur	7	CGIL	1
CISL-Ricerca	10	CISL	1
UIL-Furg	5	UIL	1
USI-RDB Ricerca	1	RDB	0
Fed. naz. C.S.A. (Cisal Ric., Usppi-Fenarp-Fasil, UGL Ric., Confisal Ric., Confedir Ric.)	0	CISAL	0
UNIRI (Anpri-Cida Ricerca)	2	CIDA	0
TOTALE	25		3

Tabella n. 9 – Università

UNIVERSITÀ	DISTACCHI	UNIVERSITÀ	DISTACCHI
<i>Organizz. sindacali rappresentative</i>		<i>Confederazioni rappresentative</i>	
CGIL-Snur	11	CGIL	1
CISL-Univer-sità	12	CISL	2
UIL-Furg	6	UIL	1
Fed. Confisal/ Snals Univ.-Cisapuni	3	CONFSAL	0
C.S.A. (Cisal Un., Cisas Un., Confail-Failel-Unsiau, Confill Un.-Cusal, Tecstat Usppi)	1	CISAL	0
TOTALE	33		4

Tabella n. 10 – Residui dei n. 269 permessi cumuati che restano a disposizione delle Confederazioni dopo la definizione delle tabelle allegate da n. 2 a n. 9

CGIL	49
CISL	50
UIL	5
CISAL	11
CONFSAL	7
UGL	8
USAE	6
CISAS	2
TOTALE	138

Tabella n. 11 – Permessi aggiuntivi delle Confederazioni dei Comparti e delle Aree di Dirigenza

CONFEDERAZIONI *	ORE SPETTANTI
CGIL	4.755
CISL	4.755
UIL	4.755
CISAL	4.755
CONFSAL	4.755
CONFEDIR	4.755
CIDA	4.755
RDB CUB	4.755
UGL	4.755
COSMED (ammessa con riserva)	4.755
TOTALE	47.551

* comprensive delle ore della dirigenza immediatamente attivabili (art. 19, comma 6, lett. b)

Tabella n. 12 – Permessi aggiuntivi delle Organizzazioni Sindacali dei Comparti (tabella riassuntiva)

Ministeri	37.600
Enti Locali	97.642
Parastato	14.147
Aziende	8.513
Sanità	89.503
Ricerca	2.802
Scuola	128.155
Università	7.515
TOTALE	385.877

Tabella n. 13

MINISTERI Organizz. sindacali rappresentative	ORE SPETTANTI
CGIL-F.P.	7.121
CISL-FPI	10.792
UIL-Stato	6.284
CISAL-FAS	4.203
CONFSAL-UNSA	5.564
RDB CUB Statali	1.810
Fed. Sind. UGL Stat./ANDCD	1.825
TOTALE	37.600

Tabella n. 14

PARASTATO Organizz. sindacali rappresentative	ORE SPETTANTI
CGIL-F.P.	2.466
CISL-FPI	5.111
UIL-DEP	2.086
C.S.A. (Cisal/Fialp, Usppi-Cuspp, Cisas/Enpe, Confail, Confill par.)	2.661
RDB-Enti pubblici	1.189
Fed. Aut. CONFSAL/UGL	634
TOTALE	14.147

Tabella n. 15

REGIONI-AUT. LOCALI Organizz. sindacali rappresentative	ORE SPETTANTI
CGIL-F.P./Enti locali	24.183
FIST-CISL	31.168
UIL Enti locali	15.671
FNEL (Ugl, Cil, Cildi-Fildi, Quadril, Sinpa, Ospol, Consal-Fednadel)	4.841
C.S.A. (Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas-Fisael, Confail-Unsiau, CONfill ee.ll.-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel))	5.668
DI.C.C.A.P. (CONfsal/Fenal, Snalcc, Sulpm)	6.110
TOTALE	97.642

Tabella n. 16

AZIENDE <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ORE SPETTANTI
CGIL-Aziende	3.271
CISL-Aziende	3.142
UIL-Aziende	1.072
RDB-CUB Aziende	678
C.S.A. (Cisal v.f., Snam/Cisal, Cisas Az.Aut, Tecstat-Fasil-Uspipi, Confill, Confail, Snala Mon.-Confsal, Ugl Az.)	350
TOTALE	8.513

Tabella n. 17

SANITÀ <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ORE SPETTANTI
CGIL-F.P./Sanità	25.672
FIST-CISL	29.628
UIL-Sanità	14.881
RSU: Snatoss, Adass, Fase, Fapas, Soi, Sunas	8.858
Fed. naz. Fials-Confsal Sanità-Ugl Sanità	6.685
C.S.A. (Cisas Sanità), Cisl (Fls/Cisal, Cisl Sanità, Dirsan Cisl), Confill Sanità-Cusal, Confail-Failel-Unsiau, Fenspro-Fasil-Uspipi)	3.779
TOTALE	89.503

Tabella n. 18

RICERCA <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ORE SPETTANTI
CGIL-Snur	842
CISL-Ricerca	1.063
UIL-Furg	580
USI-RDB Ricerca	151
UNIRI (Anpri-Cida Ricerca)	166
TOTALE	2.802

Tabella n. 19

SCUOLA <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ORE SPETTANTI
CGIL-SNS	25.803
CISL-Scuola	46.119
UIL Scuola	13.618
CONFSAL-SNALS	34.754
Fed. naz. GILDA/UNAMS	7.861
TOTALE	128.155

Tabella n. 20

UNIVERSITÀ <i>Organizz. sindacali rappresentative</i>	ORE SPETTANTI
CGIL-Snur	2.492
CISL-Università	2.787
UIL-Furg	1.245
Fed. Confsal/Snals Univ.-Cisapuni	791
C.S.A. (Cisal Un., Cisas Un., Confail-Failel-Unsiau, Confill Un.-Cusal, Tecstat Uspipi)	201
TOTALE	7.515

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

In relazione all'art. 4, le parti dichiarano di non aver inteso innovare rispetto a condizioni di miglior favore di fatto esistenti a livello nazionale o locale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che entro il 15 settembre 1998, in occasione della definizione dell'accordo di cui alla pag. II del verbale allegato al presente CCNL Quadro verranno affrontati e risolti i problemi relativi:

- 1) al possibile incremento del numero complessivi dei distacchi del comparto degli Enti Pubblici non economici a definitiva soluzione di eventuali errori tecnici pregressi;
- 2) alla chiarificazione, ai fini del calcolo dei distacchi, della rappresentanza delle minoranze linguistiche della Provincia Autonoma di Bolzano e della Valle d'Aosta, sulla base delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 3) alla computabilità, come servizio, ai fini della mobilità nel comparto scuola, di periodi di aspettativa sindacale non retribuita.

4.7 22 ottobre 1998 – Accordo su integrazioni e modificazioni al CCNL quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

- Premesso che in data 7.8.1998 è stato sottoscritto il CCNL quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;

- che con il citato CCNL si è attuato l'art. 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e sue successive modificazioni, recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale;

- considerato che l'art. 2 comma 5 lettere a, b, c, d, del suddetto CCNL consente di modificare o integrare con accordi di comparto alcuni punti dello stesso;

- che nel comparto Regioni-Enti Locali la materia era già stata regolamentata con protocollo di intesa del 26.5.1994;

- al fine di assicurare l'elezione generalizzata delle R.S.U., garantendo a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale,

SI CONVIENE

di integrare e modificare l'accordo quadro come di seguito.

1. NUMERO DEI COMPONENTI

Il numero dei componenti la RS, è pari a:

- a) negli enti fino a 15 dipendenti 1 unità;
- negli enti da 16 a 200 dipendenti 3 unità.

Tale ultimo numero, in presenza di articolazioni in più uffici aventi funzioni operative diversificate e di rilevante presenza di professionalità diversificate o altamente qualificate, è elevato ed articolato nel modo seguente:

- negli enti da 16 a 60 dipendenti a 4 unità;
 - negli enti da 61 a 100 dipendenti a 5 unità;
 - negli enti da 101 a 150 dipendenti a 7 unità;
 - negli enti da 151 a 200 dipendenti a 9 unità;
- b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, negli Enti che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3.000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;

- c) tre componenti ogni 500 dipendenti o frazione di 500 dipendenti negli enti di maggiore dimensione, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3.000.

2. CALENDARIO DELLE VOTAZIONI

Per le Regioni e per gli altri enti del comparto con più di 4000 dipendenti, le votazioni hanno inizio alle ore 12 del 23.11.1998 e terminano il 25.11.1998, fermo rimanendo, agli effetti del servizio prestato, quanto previsto dall'art. 7, comma 3, parte II del CCNL quadro.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1

Il Coordinamento sindacale Autonomo, dopo l'esame dell'ipotesi di preintesa su integrazioni e modificazioni al CCNL quadro per le RSU, esprime ampia riserva sulla mancata previsione di specifici Collegi Elettorali di cui all'art. 2, comma 5, lettera c) dell'accordo collettivo quadro in materia sottoscritto in data 7.8.1998. Tale riserva si giustifica maggiormente per il fatto che il numero dei componenti delle RSU è stato incrementato anche allo scopo di garantire la rappresentanza delle elevate professionalità indicate all'art. 1 comma 3 del D. Lgs. n. 396/97.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 2

Il DICCAP/CONFESAL esprime la propria ferma contestazione contro l'istituzionalizzazione delle RSU finalizzata alla sterilizzazione delle RSA, riservandosi ogni iniziativa di contrasto di un siffatto ruolo delle RSU ed in particolare ogni impugnativa nelle competenti sedi delle norme del DPR 396/97 che, prive dell'occorrente legittimazione di una delega legislativa conforme alle regole della Costituzione, assegnano alla contrattazione anche il potere di "disciplinare le modalità con le quali la RSU esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle RSA.

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 3

Il DICCAP/CONFISAL esprime la propria ferma contrarietà all'allargamento dei componenti delle RSU motivato dalla presenza del personale tecnico in carenza di garanzie certe che i posti aggiunti vengano poi riservati a tale personale.

4.8 27 gennaio 1999 – Contratto collettivo nazionale quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle libertà e prerogative sindacali

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 dicembre 1998, dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D. Lgs. 29/93 modificato ed integrato dal D. Lgs. 396/97 e dal D. Lgs. 80/98, sul testo del Contratto Collettivo Nazionale Quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle libertà e prerogative sindacali, siglato in data 22 ottobre 1998, preso atto della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo Contratto Collettivo Nazionale Quadro e sulla compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 27 gennaio 1999**, alle ore 16.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto.

Per l'ARAN il presidente prof. Carlo Dell'Aringa ... ed i rappresentanti delle Confederazioni sindacali:

CISL
CGIL
UIL
CONFSAL
CISAL
CONFEDIR
CIDA
COSMED
UGL
RdB/CUB

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO INTEGRATIVO E CORRETTIVO DEL CCNL 7 AGOSTO 1998 SULLE LIBERTÀ E PREROGATIVE SINDACALI

Art. 1

Oggetto del CCNQ

1. Il presente contratto è stipulato in attuazione di quanto previsto nel verbale di sottoscrizione del

contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998 e per fornire chiarimenti sull'esatta applicazione di alcune disposizioni in esso contenute ed apportare correzioni ad errori materiali riscontrati dopo la sua stipulazione. Nel testo seguente il relativo contratto è citato con la dizione "CCNQ del 7 agosto 1998".

Art. 2

Clausole di interpretazione autentica

1. L'art. 5, commi 1 e 2 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, trova applicazione anche per i distacchi cumulati assegnati alle Confederazioni ed indicati nella tabella n. 10 del citato contratto. Essi possono essere attivati dalle medesime confederazioni a favore dei propri dirigenti sindacali (dipendenti delle pubbliche amministrazioni in servizio a tempo indeterminato) in tutti i comparti ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria non rappresentative aderenti alle medesime confederazioni.

2. Ad integrazione dell'art. 12 del contratto collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998, le confederazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipulazione degli accordi collettivi quadro ai sensi dell'art. 3 del presente contratto possono attivare le aspettative sindacali non retribuite in tutti i comparti.

3. I primi due periodi dell'art. 14, comma 7 del CCNQ del 7 agosto sono così sostituiti: "Nel rispetto delle quote complessive dei distacchi assegnati dalle tabelle allegato 1 dal presente contratto al singolo comparto ed alla relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza ed esclusivamente nel loro ambito, ogni singola confederazione può modificare — in forma compensativa tra comparto e relativa area — le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla nonché le confederazioni e le organizzazioni della medesima sigla confederale tra di loro".

4. Al fine di una corretta applicazione dell'art. 14, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, come modificato dal comma precedente, per la verifica del contingente dei distacchi di competenza delle autonome aree della dirigenza con il quale è possibile effettuare la compensazione con il rispettivo comparto, a decorrere dalla data della sua stipulazione si deve fare riferimento, nel dettaglio, alle tabelle allegate al contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza, stipulato il 25 novembre 1998.
5. L'applicazione dei commi 1, 2 e 3 del presente articolo decorre dall'8 agosto 1998, data di efficacia del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 3

Confederazioni ammesse ai contratti collettivi quadro

1. Dopo la stipulazione del CCNQ del 7 agosto 1998, le parti, prendono atto che dalle risultanze degli accertamenti della rappresentatività, le confederazioni ammesse alle trattative degli accordi collettivi quadro relativi al personale dei comparti, in quanto presenti in due o più di essi ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato ed integrato dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, sono indicate nella tabella allegata 21 del presente contratto.

Art. 4

Cambiamento di denominazioni e rettifica di errori materiali

1. In conseguenza dei cambiamenti intervenuti nella composizione delle federazioni sindacali indicate nel verbale di sottoscrizione del CCNQ del 7 agosto 1998 per effetto delle diverse scelte operate dalla associazione sindacale UGL, nonché della verifica di errori materiali, le parti prendono atto che:
 - a) l'esatta denominazione dell'organizzazione sindacale "Coordinamento Sindacale Autonomo" (C.S.A.) nei comparti sottoindicati è la seguente:
 - Enti pubblici non Economici (tab. 3 e 14): C.S.A. di Cisl/Fialp (Cisl/Fialp, usppi-Cuspp, cisa/Epne, confail, Confill par.) ;
 - Sanità (tab. 6 e 17): C.S.A. di Cisa Sanità (Cisa Sanità, Cisl(Fis/Cisal, cisa Sanità, dirsan Cisl), Confill Sanità-Cusal, confail-Faillel-Unsiau, fenspro-Fasil-Uspipi);
 - Università (tab. 9 e 20): C.S.A. di Cisl Università (Cisl Un., Cisa Un., Confail-Faillel-Unsiau, confill. Un.-Cusal, tecstat Uspipi);
 - Aziende (tab. 4 e 16): C.S.A. (Cisl V.F, Snam/Cisal, Cisa Aziende Autonome, Tecstact-Fasil-Uspipi, Confill, Confail, Snala Mon.-Confail, Ugl Aziende) ha assunto la denominazione C.S.A. (Cisl V.F, Snam/

Cisal, Cisa Aziende Autonome, Tecstact-Fasil-Uspipi, Confill, Confail, Snala Mon.-Confail) ;

b) nel comparto Ricerca (tab. 8) : vanno cancellate la sigla sindacale C.S.A (Cisl ric., Uspipi-Fenarp-Fasil, UGL ric., Confail ric., Confedir ric.) e la CISA, incluse tra le organizzazioni rappresentative per mero errore materiale;

c) nel comparto Enti pubblici non economici (tab. 3) : la federazione CONFAL -UGL aderisce alla UGL e non alla CONFAL;

d) nel comparto Regioni-Autonomie locali (tab. 5 e 15) : tra le sigle sindacali che fanno parte della FNEL va inserita dopo la Cusal-Fednadel, la sigla sindacale SAL; l'esatta denominazione di DI.C.C.A.P. (Confail/Fenal, Snalcc, Sulpm) è DI.C.C.A.P. Confail (Fenal/Confail, Snalcc/Confail, Sulpm/Confail);

e) nel comparto Sanità (tab. 6 e 17) : la Federazione "Fials-Confail/Sanità-UGL Sanità" ha assunto la denominazione "Fials-Confail-Sanità" che aderisce alla Confederazione Confail;

f) nei comparti Enti Pubblici non Economici (tab. 3 e 14), Ricerca (tab. 8 e 18) e Università (tab. 9 e 20), relativamente alle organizzazioni sindacali, la UIL va correttamente denominata "UIL P.A." e non "UIL DEP" o "UIL FURG".

g) nei comparti Ministeri (tab. 2,), Enti Pubblici non Economici (tab. 3), Aziende (tab. 4) e Ricerca (tab. 8), relativamente alle Confederazioni sindacali, la sigla "RDB" va sostituita con la sigla RDB-CUB; nelle tabelle 2, 3, 4, 13, 14 e 16, relativamente alle organizzazioni sindacali, la dizione corretta è RDB Statali, RDB Parastato ed RDB Aziende senza la sigla "CUB".

h) nell'art. 9, comma 5 le parole "determinata ai sensi dell'art. 6 comma 5" vanno sostituite con le parole "determinato ai sensi dell'art. 8, comma 2".

i) nel comparto ricerca la denominazione corretta della sigla UNIRI, all'interno della parentesi è. UNIRI (Anpri /Epr-CIDA).

2. Le tabelle allegate al CCNQ del 7 agosto 1998 dalla n. 1 alla n. 20, per effetto del presente articolo, sono sostituite da quelle allegate al presente contratto con la medesima numerazione e decorrenza 8 agosto 1998.

Art. 5

Estensione

1. Le norme sulla rappresentatività previste dal d.lgs. 29/1993, come modificato ed integrato dai d.lgs. 396/1997 ed 80/1998 trovano applicazione anche per l'ammissione alle trattative per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del personale e dei dirigenti degli enti di cui all'art. 73 del citato decreto.

2. L'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali al fine suddetto e di competenza degli enti medesimi che ne comunicano l'esito all'ARAN.

3. L'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU e del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti si applica anche ai predetti enti.

4. Le elezioni saranno indette entro tre mesi dalla data di efficacia del presente contratto.

5. Rimangono fermi in capo alle associazioni sindacali riconosciute rappresentative nei predetti enti, ai sensi dei commi 1 e 2, i distacchi spettanti alle stesse distinti tra comparto ed area dirigenziale, il cui contingente dovrà essere comunicato all'ARAN.

Art. 6

Integrazioni

1. Le parti concordano le seguenti ulteriori modifiche ed integrazioni del contratto collettivo quadro del 7 agosto 1998:

a) il comma 5 dell'art. 10 è integrato, alla fine del periodo, con la seguente frase: "Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale, ai sensi degli artt. 6 e 7, si applica la procedura prevista per la richiesta dei distacchi dall'art. 14".

b) l'art. 16 comma 1 lett. B) è integrato, alla fine del periodo, con la seguente frase: "Al personale ATA ed ai capi di istituto, che non sono tenuti ad assicurare la continuità didattica, si applica l'art. 10, comma 5, senza oneri aggiuntivi anche indiretti, con modalità attuative che saranno definite in sede di contrattazione integrativa a livello di amministrazione".

2. I permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti dalla norma, specificatamente indicate.

3. 3. Fermo rimanendo quanto previsto dalla lettera a) del presente articolo, i permessi di cui all'art. 10, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, qualora cumulati possono essere sommati ai periodi di distacco previsti dall'art. 7 comma 1 per la loro prosecuzione. Nelle ipotesi di distacco part-time previste dall'art. 7

commi 2 e 5 che prevedono comunque una prestazione ridotta, la sommatoria delle predette prerogative nello stesso periodo non è consentita.

4. Nel comparto scuola, in deroga a quanto previsto nell'art. 8 del CCNQ del 7 agosto, i permessi sindacali fruibili pari ad 81 minuti per dipendente, sono portati a n. 75 minuti per effetto dell'ulteriore cumulo di sei minuti a dipendente. Tale cumulo consente alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto di usufruire degli ulteriori distacchi previsti dalla tabella all. 22 al presente contratto. I predetti sei minuti sono defalcati dal contingente spettante alle organizzazioni Sindacali di categoria, fermo rimanendo quello delle RSU di cui all'art. 9 commi 2 e 3 del citato contratto. Pertanto, dal 1 gennaio 1999 il monte ore di spettanza delle organizzazioni di categoria ammonta a n. 45 minuti per dipendente. Dopo la stipulazione del contratto collettivo di comparto la quota di permessi spettante alle predette organizzazioni ed alle RSU potrà pervenire ad un definitivo riparto massimo di n. 60 minuti alle RSU e n. 15 minuti alle medesime organizzazioni.

Qualora le richieste di distacco di cui al presente comma non possano essere attivate per il presente anno scolastico, le organizzazioni sindacali potranno chiedere la trasformazione delle aspettative non retribuite – già in corso di fruizione- in distacchi retribuiti nella misura massima prevista dalla tabella n. 22.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'ARAN e le Confederazioni Sindacali si danno reciprocamente atto che i permessi ed i distacchi previsti dall'apposito accordo aziendale ICE sono da considerarsi aggiuntivi a quelli previsti dall'accordo quadro del 7 agosto e vanno pertanto a sommarsi, a seguito della legge 68\1998, alle prerogative previste dal citato accordo per il Comparto Enti Pubblici non Economici e continueranno ad essere fruiti dalle organizzazioni cui attualmente spettano.

4.9 29 luglio 1999 – Accordo quadro nazionale in materia di trattativa di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di Settore di cui all'art.46, c. 5, del D.Lgs. n. 29/1993 sul testo dell'ipotesi di accordo siglata in data 2 giugno 1999 per la sottoscrizione dell'Accordo Quadro Nazionale attuativo delle disposizioni contenute nell'art. 2, commi 6 e 7 della legge n. 335/1995 in materia di TFR e di Previdenza complementare, nonché della certificazione positiva della Corte dei Conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo Accordo Quadro e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione di bilancio, il giorno **29 luglio 1999**, alle ore 16.00, si è svolto l'incontro tra:

L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.)

- nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CISAL
CONFEDIR
RdB/CUB
CIDA
UGL
COSMED

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo Quadro Nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici dei comparti e delle autonome aree di contrattazione definite a norma dell'art. 45, c. 3 del D. Lgs n. 29/1993 come modificato dal D. Lgs n. 396/97.

ACCORDO QUADRO NAZIONALE PER L'ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DELLA LEGGE N. 335/1995 E SUCCESSIVE IN MATERIA DI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I PUBBLICI DIPENDENTI

Premessa

L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e le sottoscritte Confederazioni sindacali concordemente individuano come momento qualificante dei rinnovi contrattuali 1998-2001 l'introduzione del trattamento di fine rapporto regolato dall'art. 2120 del codice civile (d'ora in avanti TFR), nonché l'istituzione di forme di previdenza complementare alle quali possano aderire tutti i dipendenti pubblici interessati.

In tale ottica la disciplina contrattuale, da realizzarsi, sulla base del presente accordo quadro e del conseguente DPCM previsto dall'art. 2, commi 6 e 7, della legge n. 335/1995, attraverso successivi accordi di comparto, dovrà dare piena attuazione alle disposizioni emanate in materia con il d. lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, dalla richiamata legge n. 335/1995 e, da ultimo, con le leggi n. 449/1997 e n. 448/1998.

Preso atto dell'indirizzo del legislatore teso ad avvicinare sempre di più la cultura del pubblico a quella del privato e concordando, in particolare, sulla possibilità che le istituende forme di previdenza complementare contribuiscano a un migliore assetto del sistema pensionistico, le parti hanno definito il seguente

Accordo

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Accordo si applica a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1,

comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni.

CAPO I II TFR

Art. 2

Modalità applicative e decorrenze della disciplina del TFR

1. Ai dipendenti assunti a far tempo dalla data di entrata in vigore del DPCM previsto dall'art. 2, commi 6 e 7, della legge n. 335/1995 e richiamato dalla legge n. 448/1998, si applica quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto.
2. Ai dipendenti assunti a far tempo dal 1 gennaio 1996 e fino al giorno precedente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista per i dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 1995.
3. I dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 1995 e quelli di cui al comma 2 possono esercitare l'opzione prevista dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997 richiedendo la trasformazione dell'indennità di fine servizio comunque denominata in TFR, con gli effetti di cui all'art. 3. Il termine per l'opzione è fissato in coincidenza con la scadenza del quadriennio contrattuale 1998-2001, salvo ulteriore proroga del termine stesso, che le parti potranno concordare. Per i dipendenti che non eserciteranno l'opzione resterà fermo, con le regole attuali, il vigente trattamento di fine servizio.

Art. 3

Effetti sul TFR

1. In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997, l'esercizio dell'opzione per l'iscrizione ai Fondi pensione di cui al successivo Capo II presuppone necessariamente – in quanto condizione imprescindibile per favorire nell'ottica della legge richiamata il finanziamento della previdenza complementare – l'applicazione della disciplina dell'art. 2120 del codice civile in materia di TFR.
2. Dalla data di esercizio dell'opzione le quote del TFR saranno calcolate applicando le regole previste dall'art. 2120 del codice civile. Il computo dell'indennità di fine servizio già maturata dal dipendente fino alla data di esercizio dell'opzione mediante sottoscrizione del modulo di adesione al Fondo pensione sarà effettuato secondo le regole della previgente normativa. La rivalutazione e la liquidazione della quota così calcolata, unitamente alle quote di TFR successivamente maturate, saranno effettuate secondo le regole dell'art. 2120 del codice civile. Alla predetta indennità di fine servizio maturata fino alla data dell'opzione e

alla sua rivalutazione dovranno applicarsi gli stessi abbattimenti di imponibile previsti dalla previgente normativa fiscale in materia di indennità di fine servizio. Agli adempimenti predetti provvede l'INPDAP per i dipendenti iscritti alle relative gestioni ai fini dei trattamenti di fine servizio. Per i dipendenti non iscritti ai predetti fini alle gestioni INPDAP provvedono i singoli enti di appartenenza.

Art. 4

Calcolo del TFR

1. Il TFR si calcola applicando i criteri previsti dall'art. 2120 del codice civile sulle seguenti voci della retribuzione:
 - a) l'intero stipendio tabellare;
 - b) l'intera indennità integrativa speciale;
 - c) la retribuzione individuale di anzianità;
 - d) la tredicesima mensilità;
 - e) gli altri emolumenti considerati utili ai fini del calcolo dell'indennità di fine servizio comunque denominata ai sensi della preesistente normativa.
2. Ulteriori voci retributive potranno essere considerate nella contrattazione di comparto, garantendo per la finanza pubblica, con riferimento ai settori interessati, i complessivi andamenti programmati sia della spesa corrente, sia delle condizioni di bilancio degli enti gestori delle relative forme previdenziali.
3. Le quote di accantonamento annuale saranno determinate applicando l'aliquota stabilita per i dipendenti dei settori privati iscritti all'INPS, pari al 6,91% della retribuzione base di riferimento.

Art. 5

Soggetti pubblici competenti

1. Per i dipendenti iscritti alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio la liquidazione del TFR sarà effettuata dal medesimo Istituto che vi provvederà al momento della cessazione dal servizio secondo le modalità previste dall'art. 2120 del codice civile. Per il personale non iscritto all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio – come quello degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione e delle Camere di Commercio – il predetto adempimento è effettuato dall'ente datore di lavoro.

Art. 6

Effetti sulla retribuzione del passaggio a TFR

1. A decorrere dalla data di esercizio dell'opzione prevista dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997, ai dipendenti che transiteranno per effetto della medesima opzione dal pregresso regime di trattamento di fine servizio al regime del TFR, non si applica il contributo previdenziale obbligatorio nella misura del 2,5% della base retributiva previsto dall'art. 11 della legge n. 152/1968 e dall'art. 37 del

DPR 29 dicembre 1973, n. 1032. La soppressione del contributo non determina effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali.

2. Per assicurare l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali secondo quanto previsto dall'art. 26, comma 19 della legge n. 448/1998 nei confronti dei lavoratori cui si applica il disposto del comma 1, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari all'ammontare del contributo soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul TFR, ad ogni fine contrattuale e agli effetti della determinazione della massa salariale per i contratti collettivi.

3. La medesima disciplina di cui ai commi 1 e 2 si applica nei confronti dei dipendenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1.

Art. 7

Rapporti di lavoro a tempo determinato

1. Ai periodi di lavoro prestato a tempo determinato si applica, a far tempo dalla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1, la disciplina del TFR prevista per i settori privati, in conformità al disposto legislativo. Resta ferma la possibilità, per i dipendenti interessati, di riscattare, secondo le modalità previste dalle norme di riferimento, i periodi di lavoro prestato a tempo determinato svolti precedentemente alla predetta data.

Art. 8

Norme finali

1. Per gli enti il cui personale non è iscritto alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio e per i quali conseguentemente non opera la trattenuta del 2,5% della base retributiva prevista dall'art. 11 della legge n. 152/1968 e dall'art. 37 del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032, non si applica quanto previsto dall'art. 6.

2. Le prestazioni creditizie e sociali vigenti le cui finalità sono definite dal D.M. 28 luglio 1998, n. 463 sono mantenute e continuano ad essere gestite dall'INPDAP ai sensi dell'art. 1, comma 245 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ugualmente ferme quelle previste dalle norme contrattuali vigenti per il personale destinatario.

3. Le condizioni per l'armonizzazione pubblico-privato in materia di anticipazioni saranno verificate in sede di contrattazione di comparto, nel rispetto degli equilibri di bilancio della finanza pubblica.

Capo II

Fondi pensione

Art. 9

Principi e modalità costitutive

1. Le parti concordano sulla costituzione di Fondi di previdenza complementare basati sul principio della volontarietà dell'adesione e funzionanti secondo il sistema della capitalizzazione individuale in regime di contribuzione definita.

2. Al fine di limitare l'incidenza dei costi di gestione, le parti concordano sulla necessità di dare vita a un numero ristretto di Fondi. La composizione e l'ambito di estensione dei Fondi stessi a uno o più comparti – comunque circoscritta all'ambito di applicazione del presente contratto – sono stabilite sulla base delle indicazioni che scaturiranno in sede negoziale a livello di comparto e di area.

Art. 10

Destinatari

1. Saranno associati ai Fondi pensione i dipendenti già occupati alla data del 31 dicembre 1995 e quelli assunti dal 1° gennaio 1996 fino al giorno precedente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1, che avranno esercitato l'opzione di cui all'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997 e quelli assunti a far tempo dall'entrata in vigore del predetto DPCM i quali chiedano l'iscrizione ai Fondi stessi.

Art. 11

Norme sul finanziamento dei Fondi pensione

1. Si conviene tra le parti che la quota di TFR destinabile ai fondi pensione da parte dei dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 1995 e di quelli assunti dal 1° gennaio 1996 fino al giorno precedente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1, non sia superiore al 2% della retribuzione base di riferimento per il calcolo del TFR medesimo.

2. Per i dipendenti assunti a far tempo dalla data di entrata in vigore del DPCM di cui al comma 1 i quali chiedano l'iscrizione ai Fondi pensione, gli accantonamenti annuali di TFR successivi alla predetta iscrizione sono integralmente destinati ai Fondi medesimi.

3. Per il finanziamento delle quote di cui ai commi 1 e 2 sarà resa annualmente disponibile la somma di lire 200 miliardi in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 18, della legge n. 448/1998 e già iscritta in bilancio nello stato di previsione del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

4. Le quote di TFR non coperte dallo stanziamento di cui al comma 3 saranno trattate alla stregua di accreditamenti figurativi e saranno rivalutate applicando il tasso di rendimento previsto all'art. 12.

5. Nell'accantonamento del TFR non saranno computate le quote di TFR destinate ai Fondi pensione.

6. A favore del personale iscritto alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio che esercita l'opzione per l'iscrizione ai Fondi pensione ai sensi dell'art. 2, comma 3, con gli effetti di cui all'art. 3, viene destinata, come previsto dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997, una quota pari all'1,5% della base contributiva di riferimento ai fini dei vigenti trattamenti di fine servizio comunque denominati. Detta quota, avente natura di elemento figurativo, verrà rivalutata applicando il tasso di rendimento previsto all'art. 12. La stessa quota verrà considerata neutra rispetto ai conferimenti dei lavoratori e a quelli di pertinenza delle amministrazioni.

7. In aggiunta a quelle di cui ai commi precedenti potranno essere conferite ai fondi pensione ulteriori risorse secondo le determinazioni che saranno assunte al riguardo in sede di contrattazione collettiva.

8. Su concorde valutazione delle parti, la somma di lire 200 miliardi di cui all'art. 26, comma 18 della legge n. 448/1998 deve essere resa immediatamente disponibile in favore dei fondi pensione istituiti, siano essi costituiti da un solo comparto/area di contrattazione ovvero dall'aggregazione di più comparti/aree. In via transitoria e fino a quando non sarà attivata la raccolta delle adesioni, il riparto dell'intera somma di lire 200 miliardi avverrà tenendo conto della retribuzione media e della consistenza del relativo personale in servizio presso ciascun comparto/area di contrattazione alla data di istituzione dei fondi stessi, fino a totale concorrenza della somma stanziata. Successivamente a tale fase il riparto della somma di 200 miliardi annui verrà effettuato in misura proporzionale al numero dei dipendenti iscritti a ciascun fondo all'inizio di ogni anno.

9. Le somme eventualmente non utilizzate con riferimento alle finalità del corrispondente anno finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo per le medesime finalità.

Art. 12 Conferimento ai fondi pensione del montante maturato

1. Per i dipendenti iscritti all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio, detto Istituto, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro da parte del dipendente, conferirà al fondo pensione il montante maturato con gli accantonamenti figurativi applicando un tasso di rendimento che, in via transitoria, per il periodo di consolidamento della struttura finanziaria dei fondi dei dipendenti pubblici, corrisponderà alla media dei rendimenti netti di un paniere di fondi di previdenza complementare presenti sul mercato da individuarsi tra quelli con maggior consistenza di aderenti, con decreto del Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentite

le Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo. Per il personale non iscritto all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio – come quello degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione e delle Camere di Commercio – gli adempimenti di cui sopra saranno curati dall'ente datore di lavoro.

2. Successivamente, previa verifica con le parti sociali sul consolidamento della struttura finanziaria dei fondi, si applicherà il rendimento netto dei medesimi fondi pensione dei dipendenti pubblici.

Art. 13

Procedure per la costituzione dei fondi pensione

1. La costituzione dei Fondi dovrà avvenire secondo le modalità previste dal d. lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni e integrazioni e dalla legge n. 335/1995 e successive modificazioni e integrazioni. In particolare la contrattazione collettiva, modificando e integrando le discipline contrattuali vigenti, dovrà assicurare la piena attuazione di quanto previsto dalle predette disposizioni in materia di: formalizzazione dell'accordo istitutivo, definizione dello statuto, del regolamento e della scheda di adesione, elezione dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento del numero delle adesioni previsto in sede di accordo istitutivo, requisiti di partecipazione agli organi di amministrazione e di controllo, individuazione dei modelli gestionali, requisiti di accesso alle prestazioni.

Art. 14

Norme relative agli enti pubblici non economici e agli enti di ricerca e sperimentazione

1. Per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca e sperimentazione la contrattazione di comparto darà attuazione alle norme del presente Accordo quadro tenendo conto di quanto previsto dall'art. 64 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Art. 15

Norma finale

1. La prima verifica sul consolidamento della struttura finanziaria dei fondi pensione e sui contenuti del presente accordo quadro verrà effettuata tra le parti firmatarie del presente accordo entro il 31 dicembre 2001.

2. Con separato atto da stipulare tra le parti verrà costituito un Osservatorio nazionale bilaterale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA TRA LE PARTI

Le parti convengono sulla necessità di ottenere dalle amministrazioni interessate la disponibilità di risorse strumentali con cui far fronte al funzionamento dei fondi pensione, fermo restando l'impegno ad atti-

varsi per ricercare le risorse finanziarie necessarie a fronteggiare i costi di costituzione e di avvio dei fondi medesimi.

NOTA A VERBALE RdB

In riferimento all'accordo nazionale per l'adeguamento delle norme contrattuali in materia di TFR e previdenza complementare per i lavoratori pubblici, la scrivente organizzazione sindacale formula la seguente dichiarazione:

- l'articolo proposto dall'ARAN non corrisponde allo schema previsto dalla normativa vigente; in particolare tale ipotesi di accordo non incentiva i lavoratori ad aderire alla previdenza complementare in quanto viene sottoposto ad un peggioramento retributivo derivante da una base imponibile di calcolo del TFR non onnicomprensiva di tutte le voci retributive, così come previsto dall'art. 2120 c.c. per i lavoratori privati;

- non è previsto per i suddetti lavoratori il calcolo anticipato del TFR se non in una prospettiva incerta e non definita;

- le fonti di finanziamento della previdenza complementare a carico del datore di lavoro-Amministrazione Pubblica sono insufficienti a garantire una prospettiva previdenziale che possa integrare in maniera concreta ed effettiva il sistema pubblico pensionistico che copre ad oggi solo il 55% della retribuzione;

- con recentissima legge del 17/5/99 n. 144 (collegato alla Legge Finanziaria sul lavoro) è stato stabilito che, entro il 30.11.99, con accordo contrattuale di comparto, devono essere istituite forme di previdenza complementare per il personale di cui agli enti pubblici non economici e agli enti privatizzati con corrispondente soppressione (dal 1.10.99) dei fondi interni di previdenza integrativa.

In merito a tale questione si ritiene che si debba procedere ad un approfondimento urgente e specifico in quanto trattasi di personale che fruisce dell'indennità di fine servizio senza alcuna contribuzione a proprio carico e quindi con condizioni contributive diverse dal restante personale del Pubblico Impiego.

In questo quadro la RdB esprime il proprio dissenso e dichiara che non esistono le condizioni per la sottoscrizione dell'accordo poiché non salvaguarda il potere di acquisto della retribuzione dei lavoratori e che non garantisce l'eguaglianza dei trattamenti previdenziali dei lavoratori pubblici e privati.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL-CISL-UIL
CGIL, CISL, UIL firmando l'accordo sulla trasformazione della buonuscita in TFR e sulla costituzione

della previdenza complementare nel settore pubblico, ribadiscono che l'intesa raggiunta crea le condizioni strutturali per il decollo anche nel settore pubblico dei fondi pensione e costituisce un primo passo verso l'unificazione tra lavoratori pubblici e privati.

Per questo le sottoscritte OO.SS. sono impegnate a rivendicare dal governo che, a partire dalla prossima finanziaria, il datore di lavoro pubblico, che in tante circostanze sottolinea l'urgenza e la positività del pieno decollo della previdenza integrativa, si assuma a pieno, stanziando adeguate risorse, l'onere di una completa unificazione dei trattamenti pensionistici del mondo del lavoro.

NOTA A VERBALE CONFISAL

La delegazione della CONFISAL dichiara che la sottoscrizione del presente accordo è determinata esclusivamente dall'esigenza di non lasciare i lavoratori del pubblico impiego privi di quelle indispensabili garanzie economiche connesse allo svolgimento e alla cessazione del rapporto di lavoro.

Pertanto alla presente sottoscrizione non può essere attribuito in alcun modo valore anche implicito di rinuncia a contestare successivamente quelle patuitazioni ovvero quelle carenze di regolamentazione che si traducono in inammissibili ed ingiustificate disparità di trattamento rispetto ad altre categorie di lavoratori, nonché indebita compressione di diritti di immediata derivazione costituzionale e di implicita accettazione di un uso distorto e non consono alle finalità istituzionali dell'accantonamento retributivo.

In particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si conferma l'impegno per ottenere il riconoscimento del diritto all'anticipazione del TFR con le stesse modalità stabilite per i lavoratori dell'area privata e l'aumento dello stanziamento per la previdenza complementare.

Per quanto riguarda gli istituendi fondi pensione, di cui si riconosce la validità per la difesa delle condizioni economiche dei lavoratori, la CONFISAL è impegnata a definire norme statutarie che garantiscano tutti i diritti dei lavoratori e comportamenti di gestione efficienti.

DICHIARAZIONE A VERBALE CIDA-CONFEDIR

Le sottoscritte Confederazioni nel condividere il principio di dar vita a un numero ristretto di Fondi di previdenza complementare riaffermano il proprio convincimento di prevedere un fondo unico per tutta la dirigenza pubblica, separato da quelli del personale di comparto, da definire in modo uniforme nei quattro contratti delle aree dirigenziali.

NOTA A VERBALE UGL

Pur permanendo le perplessità più volte evidenziate, questa O.S. intende apporre sull'ipotesi di accordo, una firma tecnica, stando la totale sicurezza che l'istituto in via di costituzione rimane legato alla volontarietà dei singoli per l'adesione allo stesso.

Si lamenta comunque l'inadeguatezza dei fondi stanziati e che la nostra richiesta, più volte espressa, sull'adeguamento alla normativa privata non sia stata completamente raggiunta in special modo sul nodo delle anticipazioni.

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo quadro si applica al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.
2. Considerato il carattere sperimentale dell'istituto, all'inizio del secondo biennio di applicazione le parti valuteranno l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni anche sulla scorta delle valutazioni dell'Osservatorio di cui all'articolo 7.

Art. 2

Finalità e obiettivi del telelavoro

1. Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:
 - a) alla pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
 - b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Art. 3

Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo criteri di responsabilità, correttezza, trasparenza e tempestività; gli istituti di partecipazione sindacale debbono essere attivati e conclusi in tempi strettamente congrui rispetto all'avvio e all'attuazione dei progetti.
2. Le Amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70.
3. A livello di Amministrazione, la concertazione ha per oggetto le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta.

Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di venti giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

4. A livello di Amministrazione, la contrattazione integrativa determina gli eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione.

Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva libertà d'iniziativa.

5. Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto e, in particolare:

- a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
- b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
- c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
- d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

Art. 4

Assegnazione ai progetti di telelavoro

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70, l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso DPR n. 70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:

- a) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

3. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

4. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta, elevati a 20 giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto.

5. In conformità all'articolo 3, comma 6, del citato DPR n. 70, il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

Art. 5

Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione

1. Il telelavoro si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri-satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione "a distanza", diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevederà forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso.

3. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

4. Ciascun progetto prevederà la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.

5. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. L'amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

6. Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.

7. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva – ivi compreso l'utilizzo dell'e-mail – per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative, come indicato nell'articolo 2, lettera b)

Art. 6

Diritti ed obblighi del lavoratore

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalità attuative del progetto, allo scopo anche di valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa, la prestazione del telelavoro è orientata a modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 5, lettera b).

Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione. L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste dall'articolo 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto.

5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 7

Osservatorio sul telelavoro

1. In considerazione della sperimentaltà del telelavoro, sarà istituito presso l'A.Ra.N., per il primo biennio di attuazione, un Osservatorio formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti nominati dall'Aran. Tale Osservatorio, avvalendosi eventualmente dell'apporto di esperti, nonché dei Comitati pari opportunità, ove costituiti, dovrà, durante il biennio, raccogliere dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento dell'amministrazione e sull'organizzazione di vita dei lavoratori. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva

2. La contrattazione di comparto istituirà, altresì, Osservatori di comparto, anche quali sensori settoriali dell'Osservatorio intercompartimentale.

4.11 9 agosto 2000 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000-2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo quadro la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000-2001 nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 9 agosto 2000**, alle ore 10,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI componente del Comitato Direttivo con delega del Presidente Prof. Carlo Dell'Aringa:

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL
CGIL
UIL
CONFSAL
CISAL
RDB CUB

Nel corso della riunione – avvenuta alle ore 10,30 le parti suddette prendono atto che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 6, la UIL ha comunicato che le proprie organizzazioni di categoria già UIL-enti locali ed UIL sanità, unificandosi hanno cambiato nei suddetti comparti la loro denominazione in "UIL FLP";
- la tavola 9 va corretta in quanto la GILDA-UNAMS è una federazione e non una confederazione ed i distacchi di pertinenza vanno riportati nella tavola 6, con conseguente modifica dei totali delle due tavole;
- all'art. 6, comma 5 dopo le parole "lett. c)" vanno aggiunte le parole "CCNQ 7 agosto 1998".

Al termine dei lavori le parti sottoscrivono il contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2000-2001 nel testo che segue.

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2000-2001

Art. 1

Campo di applicazione

1. 1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.
2. Con il presente contratto le parti, prendono atto dell'entrata a regime del sistema di rappresentatività di cui all'art. 47 bis del D.Lgs 29/1993 e procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi già previsti dal CCNQ del 7 agosto 1998, ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, lett. g) del D.Lgs. 80/1998.
3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti". Il decreto legislativo "3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi citati al comma 1 è indicato come "d.lgs 29/1993". Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998.
4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale di cui al d.lgs. 396/1997 disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione

“accordo stipulato il 7 agosto 1998”. Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993, che per il biennio 2000-2001 sono quelle risultanti dalle tabelle allegate dal n. 2 al n. 8. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come “organizzazioni sindacali rappresentative”. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le stesse organizzazioni rappresentative aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

6. Con il termine “amministrazione” sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

DISTACCHI, PERMESSI ED ASPETTATIVE SINDACALI

Art. 2

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali, per la durata del presente contratto, è pari a n. 2460 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, comma 5, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo la tabella allegato n. 1.

2. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d. lgs 80/1998, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

3. Salvo quanto previsto dal comma 4, per il secondo biennio economico di contrattazione – 2000-2001 sono rappresentative nei comparti ai sensi dell'art. 1, comma 5 le organizzazioni sindacali indicate nelle tabelle dal n. 2 al n. 8, che avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il quadriennio 2002-2005 – primo biennio economico 2002-2003.

4. Nel comparto ministeri ove i dati associativi ed elettorali delle organizzazioni sindacali non risultano tuttora certificati si provvederà a ripartire i distacchi

spettanti, pari a n. 421 ai sensi della tabella allegato 1, con successivo accordo.

Art. 3

Contingente dei permessi sindacali

1. È confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 44, lett. f) del D.Lgs. 80/1998 e dal CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.

2. I permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione di tutti i comparti escluso quello della scuola, pari a 90 minuti per dipendente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e b), sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 77 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

3. I permessi di cui al comma 2 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente mentre alle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1 comma 5 competono nella misura di n. 47 minuti per dipendente.

4. Nel comparto scuola e sino all'entrata in funzione delle RSU, i permessi di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative, al netto dei cumuli di cui all'art. 4, comma 1 lett. a) e c), sono in misura di n. 67 minuti per dipendente, calcolati con le modalità del comma 2. Con l'entrata in funzione delle RSU essi divengono n. 37 minuti per dipendente e – dopo l'applicazione del comma 5 – n. 36

5. Nel comparto scuola, al momento della pratica attuazione dell'apposito accordo di modifica sulla definizione delle aree di contrattazione, con il quale è stata istituita l'area della dirigenza scolastica, un minuto per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sarà utilizzato in forma cumulata per garantire n. 10 distacchi nella citata istituenda area.

6. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3 sono ripartiti nella sede decentrata tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 4

Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti nel modo seguente:

a) sino ad un massimo di 13 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti esclusi i ministeri pari a n. 337 distacchi

- b) sino ad un massimo di 13 minuti per dipendente in servizio per il comparto Ministeri, pari a n. 39 distacchi, accantonati in attesa dell'accordo dell'art. 2, comma 5.
- c) ulteriori n. 10 minuti pari ad altri n. 107 distacchi per il solo comparto scuola.
2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1 lettere a) e c) ammonta a n. 444 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui alla tabella allegato n. 1 – pari, senza il comparto ministeri, a n. 2039 – per un totale complessivo di n. 2483 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 8. Nella tabella n. 9 sono indicati i distacchi cumulati che dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5

**Permessi per le riunioni
di organismi direttivi statutari**

1. Sono confermati i permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa,
2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 per tutti i comparti, in ragione di anno, è costituito da n. 419.162 ore, di cui n. 28.530 riservate alle confederazioni e n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative dei comparti di cui al presente accordo, ripartite sulla base delle tabelle allegate dal n. 10 al n. 18. N. 4755 ore di permesso, destinate alle confederazioni sono accantonate in attesa dell'esito di giudizi pendenti.
3. Il contingente destinato alle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Ministeri (ricompreso in quello generale del comma 2) è pari a n. 37.600 ore di permesso, che saranno ripartite con l'accordo di cui all'art. 2, comma 5.
4. Sono confermate le modalità di utilizzo previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 6

Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio 2000-2001.
2. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 avranno valore sino ad un nuovo accordo conseguente all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il primo biennio economico 2002-2003 (relativo al quadriennio di contrattazione 2002-2005) nel cui contesto le parti confermeranno l'entità dei

permessi cumulati dell'art. 3 o procederanno alla loro riduzione.

3. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs. 29/1993, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico.

4. In tale ipotesi i contingenti dei permessi previsti dagli artt. 4 e 5, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale. Queste ultime, qualora non siano confermate come rappresentative (tenuto conto per le confederazioni della nota alla tabella 10) e risultino avere utilizzato nel medesimo periodo permessi in misura superiore a quella spettante pro rata dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.

5. Nel comparto scuola, in prima applicazione del presente contratto, il termine del 30 giugno previsto dall'art. 16, comma 1, lett. c) del CCNQ 7 agosto 1998 è spostato al 31 luglio 2000. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.

6. Eventuali cambiamenti delle organizzazioni di categoria rappresentative di cui al presente contratto derivanti dalla riorganizzazione interna delle stesse saranno presi in considerazione ai fini della denominazione purché intervenuti prima della stipulazione definitiva del presente contratto.

7. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato dal quello del 27 gennaio 1999, fatta eccezione per le tabelle completamente sostituite da quelle del presente contratto.

TAVOLA 1 - DISTACCHI TAVOLA RIASSUNTIVA

Enti Pubblici non Economici	228
Regioni – Autonomie Locali	542
Aziende di Stato	25
Servizio Sanitario nazionale	380
Ricerca	27
Scuola	802
Università	35
totale parziale	2039
Ministeri	421
totale complessivo	2460

TAVOLA 2 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil fp	50	Cgil	4
Cisl fps	79	Cisl	9
Uil pa	33	Uil	3
C.s.a.di Cisl/Fialp (cisl/fialp, usppi-cusp, cisa/ epne, confail, confill par.)	38	Cisl	4
Rdb pi	19	Rdb Cub	2
	0	Asgb/Usas	1
totale	219		23

TAVOLA 3 – AZIENDE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil aziende	9	Cgil	1
Cisl aziende	9	Cisl	1
Uil aziende	4	Uil	1
Rdb pi	2	Rdb Cub	0
C.s.a. (cisl v.f., snams/cisal, cisa az. aut., tecstat- fasil-usppi, confill, confail snala mon.-confsal)	1	Cisl	0
totale	25		3

TAVOLA 4 – REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil – f.p. / enti locali	209	Cgil	21
Cisl fps	175	Cisl	18
Uil fpl	104	Uil	9
C.s.a. (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisa fisael, confail/ unsiau, confill ee.ll.-cusal, usppi-cuspel-fasil-fadel)	24	Cisl	3
Diccap (snalcc-fenal-sulpm)	27	Confsal	3
		Asgb/Usas	1
totale	539		55

TAVOLA 5 – SANITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil f.p. sanità	133	Cgil	13
Cisl fps	129	Cisl	13
Uil fpl	81	Uil	7
Rsu: snatoss, adass, fase, fapas, sunas, soi	30	Usae	3
Fials	20	Confsal	2
		Asgb/Usas	1
totale	393		39

TAVOLA 6 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil scuola	204	Cgil	17
Cisl scuola	320	Cisl	31
Uil scuola	98	Uil	9
Confsal-Snals	215	Confsal	22
Fed. naz. Gilda / Unams	60	–	0
		Asgb/Usas	1
<i>totale</i>	897		80

TAVOLA 7 – RICERCA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil-snur	9	Cgil	1
Cisl-ricerca	10	Cisl	1
Uil-p.a.	6	Uil	0
Usi Rdb ricerca	1	Rdb Cub	0
Uniri (anpri/epr-cida ricerca)	1	Cida	0
<i>totale</i>	27		2

TAVOLA 8 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil-snur	19	Cgil	1
Cisl-università	12	Cisl	2
Uil-p.a.	6	Uil	1
Fed. Confsal/Snals univ.-Cisapuni	4	Confsal	1
C.s.a. di Cisl università (cisl un., cisas un., con-fail-failel-unsiau, confill un.-cusai, tecstat usppi)	1	Cisal	0
<i>totale</i>	42		5

**TAVOLA 9 – RESIDUI DEI DISTACCHI CUMULATI
CHE RESTANO A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI**

CONFEDERAZIONI	DISTACCHI
CGIL	14
CISL	53
UIL	1
CIDA	0
CISAL	8
CONFSAL	50
USAE	6
RDB CUB	2
<i>totale</i>	134

TAVOLA 10 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI *

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	4755
CISL	4755
UIL	4755
CISAL	4755
CONFSAL	4755
RDB CUB	4755
<i>totale</i>	28530

*La Confederazioni di cui alla presente tabella sono quelle che, essendo presenti in due comparti, partecipano anche alle trattative nazionali per gli accordi intercompartimentali

**TAVOLA 11 – ORGANIZZAZIONI SINDACALI TAVOLA RIASSUNTIVA
DEI PERMESSI NEI COMPARTI**

COMPARTO	ORE PERMESSI
Enti Pubblici non Economici	14147
Regioni-Autonomie Locali	97642
Aziende di Stato	8513
Servizio Sanitario nazionale	89503
Ricerca	2802
Scuola	128155
Università	7515
<i>totale parziale</i>	348277
Ministeri	37600
<i>totale complessivo</i>	385877

TAVOLA 12 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil fp	2964
Cisl fps	5047
Uil pa	2200
C.s.a.di Cisl/Fialp (cisl/fialp, usppi-cusp, cisl/epne, confail, confill par.)	2610
Rdb pi	1326
<i>totale</i>	14147

TAVOLA 13 – AZIENDE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil aziende	3220
Cisl aziende	3074
Uil aziende	1238
Rdb pi	598
C.s.a. (cisl v.f., snams/cisl, cisl az. aut., tecstat-fasil-usppi, confill, confail snala mon.-confsal)	383
<i>totale</i>	8513

TAVOLA 14 – REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil-f.p. / enti locali	38232
Cisl fps	31668
Uil fpl	17585
C.s.a. (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisas fisael, confail/unsiau, confill ee.ll.-cusal, usppi-cuspel-fasil-fadel)	4789
Diccap (snalcc-fenal-sulpm)	5368
<i>totale</i>	97642

TAVOLA 15 – SANITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil f.p. sanità	30315
Cisl fps	29646
Uil fpl	17459
Rsu: snatoss, adass, fase, fapas, sunas, soi	7867
Fials	4216
<i>totale</i>	89503

TAVOLA 16 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil scuola	26328
Cisl scuola	47066
Uil scuola	13001
Confsal-Snals	33950
Fed. naz. Gilda / Unams	7810
<i>totale</i>	128155

TAVOLA 17 – RICERCA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil-snur	1037
Cisl-ricerca	1003
Uil-p.a.	513
Usi Rdb ricerca	102
Uniri (anpri/epr-cida ricerca)	147
<i>totale</i>	2802

TAVOLA 18 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil-snur	2706
Cisl -università	2457
Uil-p.a.	1181
Fed. Confsal/Snals univ.-Cisapuni	921
C.s.a. di Cisal università (cisal un., cisas un., confail-failel-unsiau, confill un.-cusal, tecstat usppi)	250
<i>totale</i>	7515

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFSAL

La CONFSAL, tenuto conto che nel presente contratto il numero dei permessi e distacchi fruibili dalle OO.SS. sono ripartiti secondo i criteri di cui al D.M. 5 maggio 1995 (in applicazione del D.P.C.M. n. 770/1994) evidenzia il perpetuarsi di situazioni di assoluta disomogeneità e disparità di trattamento tra i dipendenti dei diversi comparti.

Infatti non è stato ridefinito “il numero delle aspettative e dei permessi sindacali proporzionale al numero dei dipendenti all’interno di ciascun comparto” come invece era raccomandato dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 5615/96/7.515 del 30 settembre 1996 che riprendeva l’ordine del giorno approvato nella seduta del 10 luglio 1996 del Senato della Repubblica.

Il riordino dei cumuli dei permessi non è stato differenziato tra i diversi comparti onde pervenire alla richiesta omogeneizzazione, ma prevede addirittura una ulteriore penalizzazione di alcuni comparti rispetto ad altri.

Per tali ragioni la CONFSAL si riserva ogni possibile azione a tutela degli interessi delle federazioni ad essa aderenti.

Pertanto la sottoscrizione non costituisce acquiescenza verso i profili di illegittimità del contenuto dell’accordo stesso, che in pratica riproduce quello del 7 agosto 1998, oggetto di impugnativa da parte della scrivente organizzazione.

Roma, 09.08.2000

4.12 9 agosto 2000 – Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNL del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 2 giugno 1998 relativo alla definizione dei comparti di contrattazione nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 9 agosto 2000**, alle ore 10,40, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI componente del Comitato Direttivo con delega del Presidente Prof. Carlo Dell'Aringa:

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

RDB CUB

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 10,50, le parti suddette – preso atto che la riserva sulla ammissione al negoziato della Confederazione USAE è stata sciolta negativamente – sottoscrivono il presente contratto nel testo seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA MODIFICA DEL CCNQ DEL 2 GIUGNO 1998 RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto ha la finalità di apportare alcune modifiche al Contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998 per effetto dell'emanazione

dei decreti legislativi 30 luglio 1999 nn. 300 e 303, con i conseguenti adeguamenti.

Art. 2

Modifica dei comparti di contrattazione collettiva

1. Al comma 1 dell'art. 2 del CCNQ del 2 giugno 1998 sono aggiunte le due seguenti lettere:

I) Comparto del personale dipendente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

L) Comparto del personale dipendente dalla agenzia delle entrate, delle dogane, del territorio e del demanio, denominate "agenzie fiscali".

Art. 3

Comparto del personale dipendente dai Ministeri

1. L'art. 3 del CCNQ del 2 giugno 1998 è sostituito dal seguente: "Art. 3: Comparto del personale dipendente dai Ministeri"

"1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera A), comprende:

- il personale dipendente dai Ministeri (ivi incluso il personale di cui all'art. 25, comma 4 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni) eccetto il personale di cui agli artt. 4 e 5;

- il personale in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli articoli 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752."

Art. 4

Comparto del personale dipendente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri

1. Dopo l'art. 10 del CCNQ del 2 giugno 1998 è aggiunto il seguente articolo 10 bis: "Art. 10 bis: Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri"

"1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), comprende il personale dipendente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 303."

Art. 5

**Comparto del personale dipendente
dalle Agenzie fiscali**

1. Dopo l'art. 10 bis del CCNQ del 2 giugno 1998 è aggiunto il seguente articolo 10 ter:

“Articolo 10 ter: Comparto del personale delle Agenzie fiscali”

“1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera L), comprende, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300, il personale dipendente:

- dall'agenzia delle entrate;
- dall'agenzia delle dogane;
- dall'agenzia del territorio;
- dall'agenzia del demanio.”

Art. 6

Norma finale e transitoria

1. I comparti di contrattazione di cui agli articoli 4 e 5 saranno operativi a partire dal quadriennio 2002-2005. La verifica della rappresentatività delle organizzazioni sindacali da ammettere alle trattative nazionali per il rinnovo dei relativi contratti collettivi di lavoro, coinciderà con l'accertamento generale da attuarsi ai sensi e con le modalità previste dall'art. 47 bis del D.Lgs 29/1993.

2. Per quanto non modificato dal presente contratto valgono le clausole del CCNQ del 2 giugno 1998.

4.13 9 agosto 2009 – Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore in data 20 luglio 2000 sul testo dell'accordo relativo al Contratto collettivo nazionale quadro per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, nonché della certificazione della Corte dei conti in data 3 agosto 2000, **il giorno 9 agosto 2000**, alle ore 11.00, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale quadro, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 29/1993 e nella legge 24 giugno 1997, n. 196.

Per l'ARAN, nella persona del prof. Mario Ricciardi, per delega del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa
...

Per i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CIDA
CISAL
CONFEDIR
COSMED

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
QUADRO PER LA DISCIPLINA DEL
RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE
ASSUNTO CON CONTRATTO DI
FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO**

Art. 1

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 29/1993, e successive modificazioni ed integrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità

di reclutamento ordinario previste dallo stesso D.Lgs. n. 29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze organiche.

Art. 2

1. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art. 73, comma 5, del D.Lgs. n. 29/1993, fermo restando le ipotesi legali di cui all'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge n. 196/1997, come modificata ed integrata dalla legge n. 488/1999, possono specificare le ipotesi di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo di cui all'art. 1 del presente contratto e prevedere casi di esclusione ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art. 1, comma 4, della stessa legge.

Art. 3

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo contemporaneamente impiegati presso ogni amministrazione, secondo la disciplina del presente contratto, non possono superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso la stessa amministrazione, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

Art. 4

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'amministrazione, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori, secondo le previsioni dei contratti collettivi dei diversi comparti.

2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative delle amministrazioni, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

Art. 5

1. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione della delegazione sindacale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.
2. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art. 73, comma 5, del D.Lgs. n. 29/1993, possono stabilire forme diverse di partecipazione sindacale, ai sensi dell'art. 10 del citato D.Lgs. n. 29/1993, fermo restando l'esigenza di garantire alle amministrazioni la possibilità di un tempestivo ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per il soddisfacimento delle proprie esigenze organizzative.
3. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono alla delegazione sindacale di cui al comma 1, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dall'art. 3.

Art. 6

1. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'amministrazione utilizzatrice, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art. 10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti.
2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, i lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

Art. 7

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni forniscono informazioni all'ARAN, sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.
2. È costituito un osservatorio intercompartimentale, con carattere di sperimentaltà e senza oneri di spesa, per la raccolta di dati ed informazioni sulle esperienze realizzate.
3. Entro il 31.12.2001, le parti si incontreranno per una verifica congiunta del ricorso al lavoro temporaneo nel primo biennio di attuazione, anche al fine di formulare proposte di eventuali modifiche ed integrazioni del presente contratto.

4.14 23 gennaio 2001 – Contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato, ai sensi degli artt. 59-bis, 69 e 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993 nonché dell'art. 412-ter C.P.C.

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo di Coordinamento Intersettoriale sul testo di accordo relativo al Contratto collettivo nazionale quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato, ai sensi degli artt. 59-bis, 69 e 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993 nonché dell'art. 412-ter c.p.c., nonché della certificazione della Corte dei Conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio, **il giorno 23 gennaio 2001**, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del **Presidente f.f., Avv. Guido Fantoni** ed i rappresentanti delle seguenti **Confederazioni sindacali:**

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CONFSAL

RDB/CUB

CIDA

CONFEDIR

COSMED

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato nel testo allegato.

Art. 1

Principi e norme di organizzazione

1. Il presente accordo è attuativo dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c. come modificati dai Dd.Lgs. n. 80/1998 e 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, il presente accordo introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere

ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse.

2. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dal presente accordo. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentaltà dell'accordo, privilegiare tale strumento.

3. Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dal presente accordo a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'Aran un gruppo di lavoro permanente in funzione di cabina di regia e così convengono di denominarlo.

4. La cabina di regia dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente accordo nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo.

5. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, la cabina di regia dovrà sollecitamente progettare percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In via provvisoria, in attesa dell'attivazione e dello svolgimento dei predetti percorsi formativi, la cabina provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'utilizzo immediato delle procedure di cui al presente accordo.

6. In ogni caso le liste regionali di arbitri, di cui all'art. 5, hanno carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno nei casi previsti nell'art. 5 comma 4 in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro.

7. Lo statuto della cabina di regia costituisce parte integrante del presente accordo.

Art. 2

Facoltatività dell'arbitrato

1. Restando fermo il ricorso all'autorità giudiziaria ordinaria, le parti possono concordare, in alternativa,

di deferire la controversia ad un arbitro unico scelto di comune accordo, che deve appartenere ad una delle categorie di cui all'art. 5, comma 4. Per l'impugnazione del lodo arbitrale si applica l'art. 412 quater c.p.c., e il comma 12 dell'art. 4 del presente accordo

Art. 3

Designazione dell'arbitro

1. La richiesta di compromettere in arbitri la controversia deve essere comunicata con raccomandata con a. r. contenente una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa. La disponibilità della controparte ad accettarla deve essere comunicata entro 10 giorni, con raccomandata con a. r. Entro i successivi 10 giorni l'arbitro sarà designato dalle parti.
2. Entro lo stesso termine, in caso di mancato accordo l'arbitro sarà designato mediante estrazione a sorte, alla presenza delle parti, nell'ambito della lista dei designabili nell'ambito della Regione di cui all'art. 5, comma 2, a cura dell'ufficio di segreteria della camera arbitrale stabile, qualora una delle parti non si avvalga della facoltà di revocare il consenso ad attivare la procedura.
3. Ciascuna delle parti può rifiutare l'arbitro sorteggiato, qualora il medesimo abbia rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con l'altra parte o motivi non sindacabili di incompatibilità personale. Un secondo rifiuto consecutivo comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria.
4. L'atto di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro deve essere depositato, a cura delle parti, presso la camera arbitrale stabile entro 5 giorni dalla designazione comunque effettuata, sotto pena di nullità del procedimento.
5. Le parti possono concordare che il procedimento si svolga presso la camera arbitrale regionale di cui all'art. 5, comma 1, oppure, dandone immediata comunicazione alla medesima, presso l'amministrazione a cui appartiene il dipendente.

Art. 4

Procedure di conciliazione e arbitrato

1. Quando le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione e arbitrato disciplinate dal presente contratto, l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall'art. 69 bis D.Lgs. 29/93, salvo che questo non sia già stato espletato ai sensi del citato articolo.
2. Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione sia stato espletato anteriormente al ricorso all'arbitrato ai sensi dell'art. 69 bis del d. lgs. 29/1993, non si applicano i commi da 3 a 7 del presente articolo e la

prima udienza deve svolgersi entro 30 giorni dalla data di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro. La parte istante deve depositare presso la sede dell'arbitro la documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, la parte resistente deve depositare la memoria difensiva con la quale prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito delle predette documentazioni rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione.

3. Il tentativo è preceduto dal deposito presso la sede dell'arbitro della documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa nonché della memoria difensiva con la quale l'amministrazione prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito della documentazione di cui sopra rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. La comparizione personale delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di comparizione.

4. L'arbitro è tenuto a svolgere attività di impulso della procedura conciliativa e a porre in essere ogni possibile tentativo per una soluzione concordata e negoziata della controversia.

5. Se la conciliazione riesce, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c. L'atto deve essere tempestivamente trasmesso alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro. Tutti gli elementi utili alla definizione del contenuto dell'atto conciliativo rientrano negli obblighi di funzionamento di cui all'art. 4 comma 14.

6. Se la conciliazione non riesce l'arbitro, in funzione di conciliatore formula una proposta, comprensiva di ogni costo, con gli effetti di cui al comma 8 dell'art. 69-bis del D.Lgs. n. 29/1993.

7. Se la proposta non viene accettata, l'arbitro fissa la prima udienza per la trattazione contenziosa. La procedura conciliativa non comporta costi aggiuntivi oltre quanto stabilito nell'atto transattivo.

8. L'arbitro può dichiarare inammissibile la proposizione di fatti e ragioni ulteriori rispetto alle risultanze del processo verbale della mancata conciliazione, qualora ritenga che la tardività dell'atto non sia giustificata da circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili.

9. Qualora l'arbitro ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale

di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni l'intenzione di rimettere la questione all'arbitro e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.

10. Nel corso della procedura di conciliazione e arbitrato le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. L'arbitro può sentire testi e disporre l'esibizione di documenti.

11. Il lodo deve essere sottoscritto dall'arbitro entro 60 giorni dalla data della prima udienza di trattazione, salvo proroga non superiore a 30 giorni consentita dalle parti, e deve essere comunicato alle parti, entro 10 giorni dalla sottoscrizione, mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Esaurito il procedimento, i relativi atti devono essere tempestivamente trasmessi alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.

12. Nel giudicare gli arbitri sono tenuti all'osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.

13. La parte soccombente è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro. La cabina di regia di cui all'art. 1 determina la misura delle indennità spettanti agli arbitri, anche per il caso di estinzione del procedimento ai sensi del comma 9.

14. Tutte le attività di segreteria sono di competenza dalla camera arbitrale stabile o dell'amministrazione presso la quale si svolge il procedimento.

15. Nulla è dovuto all'arbitro in caso di inosservanza a lui imputabile dei termini fissati dal comma 11 nonché in caso di inadempienza degli obblighi di comunicazione alla camera arbitrale stabile stabiliti nel presente accordo.

Art. 5

Camere arbitrali stabili.

1. Presso ogni Direzione regionale del lavoro è costituita una camera arbitrale stabile, per il cui funzionamento è responsabile il direttore della Direzione stessa o ad un suo delegato.

2. Presso ogni camera arbitrale stabile è depositata la lista dei designabili in ciascuna Regione come arbitri unici in caso di mancato accordo diretto tra le parti, articolata, ove possibile, per comparti o aree.

3. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti dalla cabina di regia di cui all'art. 1 in base a criteri che ne garantiscano l'assoluta imparzialità ed indipendenza.

4. Nella lista possono essere inclusi

a) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e relazioni industriali;

b) liberi professionisti con un'esperienza di contenzioso del lavoro non inferiore a cinque anni;

c) esperti di metodi di composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro che abbiano superato le prove conclusive dei corsi di formazione programmati dalla cabina di regia di cui all'art. 1;

d) ex magistrati con esperienza almeno quinquennale come giudici del lavoro.

Le liste possono essere aggiornate in qualsiasi momento con le procedure di cui all'art. 4 dello statuto della cabina di regia.

5. Ogni camera arbitrale dispone di un ufficio di segreteria incaricato di provvedere alla tenuta delle liste, ricevere le richieste di devoluzione ad arbitri delle controversie, effettuare il sorteggio dell'arbitro, assicurare la trasmissione degli atti e dei lodi concernenti arbitrati che si costituiscano presso camere stabili e conservare anche tutti gli atti concernenti arbitrati che si costituiscano in sedi diverse.

Art. 6

Sanzioni disciplinari

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante richiesta di conciliazione e arbitrato ai sensi dell'art. 2 e seguenti. Durante la vigenza del presente accordo e con le medesime regole ivi previste, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate davanti ai soggetti di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del d.lgs. 29/93. Nel caso in cui il lavoratore si rivolga ai predetti soggetti non può, successivamente, ricorrere all'arbitro unico del presente accordo.

2. In via sperimentale e fino alla scadenza del presente accordo, la richiesta di ricorso all'arbitro unico è vincolante per la p.a., salvo che l'impugnazione abbia per oggetto una sanzione risolutiva del rapporto, e soltanto il ricorrente, in caso di mancato accordo sulla designazione dell'arbitro, ha facoltà di rinunciare all'espletamento della procedura.

3. Le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia di cui al comma precedente.

Art. 7

Norma transitoria

1. In considerazione del carattere sperimentale del presente accordo, i contratti collettivi di comparto e di area potranno individuare particolari tipologie di controversie non deferibili ad arbitri.

Art. 8

Durata dell'accordo

1. Il presente accordo ha durata biennale ed entra in vigore a far data dal 31 gennaio 2001. Fino a tale data la cabina di regia di cui all'art. 1 del presente contratto procederà agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.

All. 1

Statuto della cabina di regia per l'orientamento dell'esperienza arbitrale e la formazione del relativo ceto professionale

Compiti

In considerazione del carattere sperimentale del presente contratto e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole la cabina di regia è composta dall'Aran e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione della predetta cabina sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari della cabina di regia:

- organizzare una rete di canali di comunicazione estesa a tutte le camere arbitrali stabili istituite a livello regionale per il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;
- effettuare la selezione degli arbitri ai sensi dell'art. 4 del presente statuto;
- predisporre uno studio di fattibilità concernente l'istituzione, al termine del biennio sperimentale, di camere arbitrali stabili a livello provinciale;
- definire la misura dell'indennità spettante agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;
- progettare e programmare corsi-pilota interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro, definendo i requisiti di accesso. Il finanziamento dei predetti corsi sarà a carico dei fondi per la formazione gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica direttamente o per il tramite della Sspa o del Foromez;
- elaborare uno studio di fattibilità in ordine alla costituzione di un Centro permanente per la formazione della professione arbitrale;
- predisporre entro il 30 ottobre 2002 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa.

Composizione

Fanno parte della cabina di regia una rappresentanza dell'Aran e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato all'Aran.

Funzionamento

L'interazione tra i membri della cabina di regia si svolge in un contesto cooperativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Le modalità di funzionamento della cabina di regia saranno stabilite con apposito regolamento.

Selezione degli arbitri

Per ciascuna Regione, il numero degli arbitri da includere nella rispettiva lista sarà determinato tenendo conto del livello occupazionale complessivo delle amministrazioni insediate nel territorio e dell'andamento della vertenzialità locale risultante dalle più recenti indagini statistiche disponibili.

Gli appartenenti alle categorie di cui alle lettere a), b), d) del comma 3 dell'art. 5 del presente accordo interessati all'inserimento nelle liste arbitrali potranno presentare richiesta alla cabina di regia. In ogni caso l'inserimento nelle suddette liste è subordinato ad una dichiarazione scritta dell'interessato sulla propria imparzialità ed indipendenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a rappresentare e sostenere con forza, presso il Governo, l'esigenza che nella finanziaria 2000, anche in considerazione dei risparmi conseguibili attraverso la diffusione delle procedure di conciliazione e arbitrato previsti dal presente accordo, nonché dei risultati di deflazione del contenzioso giudiziario che questo accordo si prefigge, siano destinate adeguate risorse per il miglior funzionamento delle procedure stesse.

4.15 6 marzo 2001 – Contratto collettivo quadro per la modifica dei CCNQ del 2 giugno 1998 e del 9 agosto 2000, relativi alla definizione dei comparti di contrattazione

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 gennaio 2001 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al CCNQ per la modifica dei CCNQ del 2 giugno 1998 e del 9 agosto 2000, relativi alla definizione dei comparti di contrattazione, nonché della certificazione della Corte dei Conti in data 20 febbraio 2001 sulla attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 6 marzo 2001 alle ore 15,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN
nella persona del Presidente f.f. Avv. Guido Fantoni
e le seguenti Confederazioni sindacali:
CISL
CGIL
UIL
CONFSAL
CISAL
RDB CUB

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Quadro per la modifica dei CCNQ del 2 giugno 1998 e del 9 agosto 2000, relativi alla definizione dei comparti di contrattazione.

**CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO
PER LA MODIFICA DEI CCNQ DEL
2 GIUGNO 1998 E DEL 9 AGOSTO 2000,
RELATIVI ALLA DEFINIZIONE
DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE**

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto ha la finalità di apportare alcune modifiche ai Contratti collettivi quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulati il 2 giugno 1998 ed il 9 agosto 2000, ai sensi dell'art. 2, comma 6 della legge 21 dicembre 1999 n

508, con il quale è stata prevista la costituzione di un apposito comparto per il personale dipendente dalle Accademie di belle Arti, dall'Accademia nazionale di danza, dall'Accademia nazionale di arte drammatica, dagli Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA), dai Conservatori di musica e dagli Istituti musicali pareggiati cui è affidata l'alta formazione e specializzazione artistica e musicale.

Art. 2

**Modifica dei comparti
di contrattazione collettiva**

1. Al comma 1 dell'art. 2 del CCNQ del 2 giugno 1998 è aggiunta la seguente lettera:
M) Comparto del personale dipendente dalle Accademie di belle arti, dall'Accademia nazionale di danza, dall'Accademia nazionale di arte drammatica, dagli Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA), dai Conservatori di musica e dagli Istituti musicali pareggiati.

Art. 3

**Comparto del personale dipendente
dalle istituzioni di alta formazione e
specializzazione artistica e musicale**

1. Dopo l'art. 10 ter del CCNQ del 2 giugno 1998, come modificato ed integrato dal CCNQ del 9 agosto 2000 è aggiunto il seguente articolo 10 quater: "Articolo 10 quater: "Comparto del personale dipendente dalle Accademie di belle arti, dall'Accademia nazionale di danza, dall'Accademia nazionale di arte drammatica, dagli Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA), dai Conservatori di musica e dagli Istituti musicali pareggiati."

Art. 4

Norma generale

1. La contrattazione collettiva nel comparto di cui all'art. 2 avrà decorrenza con l'avvio del prossimo quadriennio 2002-2005.
2. Nel contratto collettivo di comparto saranno individuate due distinte sezioni relative, rispettivamente, al personale docente e non docente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 4, le parti ritengono che sarà compito del Contratto Collettivo Nazionale di comparto definire la disciplina del rapporto di lavoro dei Direttori delle Istituzioni di cui all'art. 3 del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti, dopo ampio dibattito, pur prendendo atto dell'intervenuto parere dell'organismo di coordinamento intersettoriale trasmesso all'A.R.A.N in data

16 dicembre 1999 sullo spostamento del CISAM dal comparto degli Enti di ricerca e sperimentazione al comparto Ministeri, convengono sulla opportunità che la materia venga esaminata nel contesto generale di revisione dei comparti che precederà la stagione contrattuale 2002-2005, limitandosi le parti medesime – in questo contesto – a prendere atto solo delle modifiche operate nei comparti da previsioni di legge, la cui attuazione è necessitata per l'obbligo dell'individuazione (che non sarebbe altrimenti possibile in modo tempestivo) dei soggetti da ammettere alle trattative nazionali nel quadriennio citato.

4.16 18 dicembre 2001 – Accordo quadro sul superamento del termine indicato nell'art. 3, comma 3 dell'AQN 29 luglio 99 sul TFR e sui fondi pensione complementare

In data 18 dicembre 2001, in Roma nella sede dell'ARAN

tra

l'ARAN, nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni ... firmato ...

e

i rappresentanti delle seguenti Confederazioni:

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CONFEDIR

CIDA

COSMED

CISAL

RDB-CUB

- Visto l'AQN 29/07/99 in tema di TFR e di Fondi di previdenza complementare;

- Vista la L. 335/95

- Visto il Dlgvo 124/93 e successive aggiunte e modificazioni

- Visto il DPCM 20/12/99

- Visto il DPCM 02/03/01 modificativo del DPCM 20/12/99

- Considerato che sono tuttora in atto le iniziative per l'istituzione e/o la costituzione dei Fondi pensione complementare per i pubblici dipendenti;

viene sottoscritto il seguente accordo sul superamento del termine indicato nell'art. 3, comma 3, dell'AQN 29/07/99 sul TFR e sui Fondi Pensione complementare:

Articolo Unico

Il termine del 31 dicembre 2001, indicato per l'esercizio dell'opzione per l'iscrizione a Fondi pensione complementare dall'art. 2, comma 3, dell'AQN 29/07/99, è differito al 31/12/05 salvo successive proroghe da concordare.

4.17 19 giugno 2002 – Contratto collettivo quadro per la revisione transitoria del CCNQ del 9 agosto 2000 relativamente alla ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto scuola

Il **giorno 19 giugno 2002** alle ore 13.30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali per la definizione del CCNQ in oggetto.

Al termine dei lavori le parti, ad eccezione di RdB/Cub, sottoscrivono l'allegato contratto collettivo quadro per la revisione transitoria del CCNQ 9 agosto 2000 relativamente alla ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Scuola:

Per l'ARAN:

Nella persona del Presidente, Avv. Guido FANTONI:

e per le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

RDB/CUB

**CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER
LA REVISIONE TRANSITORIA DEL CCNQ
DEL 9 AGOSTO 2000 RELATIVAMENTE ALLA
RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI
ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RAPPRESENTATIVE NEL COMPARTO
SCUOLA**

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto, in applicazione del d.l. 5 del 1999, convertito con legge n. 69 del 1999, a seguito dello svolgimento delle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale (RSU) del comparto scuola, modifica – in via transitoria e parziale il CCNQ del 9 agosto 2000 limitatamente ai distacchi spettanti alle organizzazioni rappresentative nel comparto stesso i

cui valori percentuali di rappresentatività – che nel corso del 2000 erano calcolati sul solo dato associativo – risultano incrementati a seguito della media con il risultato elettorale riportato nel dicembre 2000 – ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165 del 2001.

Art. 2

Revisione tabella distacchi del comparto scuola

1. Per realizzare la temporanea revisione del CCNQ del 9 agosto 2001 sino al compimento delle attività di cui al comma 4, lasciando inalterati gli equilibri complessivamente raggiunti con il medesimo contratto quadro, le parti concordano di cumulare i permessi orari loro spettanti nel comparto scuola per ulteriori n. 4 (quattro) minuti a decorrere dal 1 gennaio 2002 in ragione d'anno.

2. Per effetto del comma 1, i permessi di competenza delle organizzazioni rappresentative del comparto scuola dal 1 gennaio 2002 e sino alla definizione del nuovo contratto quadro sulla ripartizione dei distacchi in tutti i comparti sono calcolati in misura di n. 32 minuti per dipendente.

3. Il contingente di permessi cumulati di cui al comma 1 – pari complessivamente a n. 48 distacchi – è ripartito tra le organizzazioni interessate nella tavola n. 1 del presente contratto che sostituisce la tavola n. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000.

4. La presente modifica è disposta in via transitoria – sino alla sottoscrizione del successivo contratto quadro sulla ripartizione dei distacchi e sulle modalità di utilizzo delle prerogative sindacali che avverrà nel giugno del 2002, al termine del completamento dell'attività di accertamento affidata all'ARAN degli altri soggetti – che oltre quelli già individuati nel comparto scuola – saranno ammessi alle trattative nazionali per il quadriennio 2002-2005, I biennio economico 2002-2003 nei restanti comparti. Nell'ambito del predetto contratto le parti sottoscrittrici ridefiniranno l'intera materia dell'utilizzo delle prerogative sindacali, ivi compreso il regime dei cumuli dei permessi orari loro spettanti.

TAVOLA 1 – SCUOLA			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil scuola	225	Cgil	17
Cisl scuola	320	Cisl	31
Uil scuola	108	Uil	9
Confsal-Snals	215	Confsal	22
Fed. Naz. Gilda / Unams	77	-	0
		Asgb/Usas	1
<i>totale</i>	945		80

4.18 18 dicembre 2002 – Contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005

Il giorno 18 dicembre 2002 alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN:
avvocato Guido Fantoni (Presidente) Firmato

per le Confederazioni sindacali
CGIL
CISAL
CISL
CONFSAL
RDB CUB
UGL
UIL
USAE

Al termine della riunione viene sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei Comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005.

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE PER IL QUADRIENNIO 2002-2005

Art. 1

Area di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei comparti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2

Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, sono raggruppati nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:

- A) Comparto del personale delle Agenzie fiscali;
- B) Comparto del personale delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- C) Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;
- D) Comparto del personale delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
- E) Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
- F) Comparto del personale dei Ministeri;
- G) Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- H) Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;
- I) Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;
- L) Comparto del personale della Scuola;
- M) Comparto del personale dell'Università.

Art. 3

Comparto del personale delle Agenzie fiscali

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera A), comprende il personale dipendente:
 - dall'Agenzia del demanio;
 - dall'Agenzia delle dogane;
 - dall'Agenzia delle entrate;
 - dall'Agenzia del territorio.

Art. 4

Comparto del personale delle Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera B), comprende il personale dipendente:
 - dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco;
 - dai Monopoli di Stato.

Art. 5

Comparto del personale degli Enti pubblici non economici

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera C), comprende il personale

dipendente dai sottoindicati Enti (ivi incluso quello di cui all'art. 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, come modificato per effetto dell'art. 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165):

- Enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, e successive modificazioni e integrazioni – ivi compreso l'Istituto nazionale per il commercio con l'estero (ICE) – ad eccezione di quelli espressamente indicati nell'art. 7, nonché dagli ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti a tutela o vigilanza dello Stato;

- Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP) e dall'Istituto di previdenza del settore marittimo (IPSEMA);

- Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali;

- Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA), fatto salvo quanto previsto dall'art. 14, comma 4.

Art. 6

Comparto del personale delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera D) comprende il personale dipendente:

- dalle Accademie di belle arti;
- dall'Accademia nazionale di danza;
- dall'Accademia nazionale di arte drammatica;
- dagli Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA);
- dai Conservatori di musica e dagli Istituti musicali pareggiati.

Art. 7

Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera E) comprende il personale dipendente:

- dagli Enti scientifici di ricerca e di sperimentazione di cui al punto 6 della tabella allegata alla legge 20 marzo 1975, n. 70 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dall'Istituto superiore di sanità (ISS);
- dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL);
- dall'Istituto italiano di medicina sociale;
- dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT);
- dal Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura e dagli Istituti di ricerca e sperimentazione agraria e talassografici;
- dall'Istituto per le telecomunicazioni e l'elettronica «Giancarlo Vallauri» (Maritelradar) di Livorno;

- dal Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste (AREA Science Park);

- dall'Istituto nazionale di fisica della materia (INFN);

- dall'Istituto papirologico «G. Vitelli» di Firenze;

- dall'Istituto nazionale di astrofisica (INAF) (e dai relativi osservatori astronomici ed astrofisici che vi sono confluiti);

- dall'Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici (APAT);

- dall'Istituto nazionale per la ricerca scientifica e tecnologica sulla montagna (INRM);

- dall'Istituto nazionale di ottica applicata (INOA) (così denominato dall'art. 7 del decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381 e già compreso nella tabella di cui al primo alinea col nome Istituto nazionale di ottica);

- dall'Istituto di studi ed analisi economica (ISAE);

- dall'Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale (OGS), così denominato dall'art. 7 del decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381 (già Osservatorio geofisico sperimentale di Trieste);

- dall'Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia (INGV) (nel quale è confluito – a norma dell'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381 – l'Osservatorio vesuviano);

- dal Centro per la formazione economica e politica dello sviluppo rurale (già Centro di specializzazione e ricerche economico-agrarie per il Mezzogiorno);

- dal Museo storico della fisica e centro di studi e ricerche «Enrico Fermi» (già Istituto di fisica di via Panisperna);

- dall'Istituto nazionale di documentazione per l'innovazione e la ricerca rieducativa (INDIRE);

- dall'Istituto nazionale per la valutazione del sistema dell'istruzione (INVS).

Art. 8

Comparto del personale dei Ministeri

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera F), comprende:

- il personale dipendente dai Ministeri (ivi incluso il personale di cui all'art. 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- il personale delle Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, escluse quelle ricomprese nell'art. 3 ed esclusa l'APAT ricompresa nell'art. 7;

- il personale in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752;

- Il personale dipendente dal Centro Interforze Studi Applicazioni Militari (CISAM).

Art. 9

**Comparto del personale della
Presidenza del Consiglio dei Ministri**

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera G), comprende il personale dipendente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 10

**Comparto del personale delle Regioni
e delle Autonomie locali**

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera H), comprende il personale dipendente:

- dalle Regioni a statuto ordinario;
 - dagli Enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni a statuto ordinario;
 - dagli ex Istituti autonomi per le case popolari comunque denominati e dal Consorzio regionale IACP Marche ed i cui dipendenti siano disciplinati dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico del comparto;
 - dai Comuni;
 - dalle Province;
 - dalle Comunità montane;
 - dai Consorzi, associazioni e comprensori tra comuni, province e comunità montane ed i cui dipendenti siano disciplinati dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico del comparto;
 - dalle Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;
 - dalle Università agrarie ed associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali;
 - dalle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e dalle loro associazioni regionali cui esse partecipano ed i cui dipendenti siano disciplinati dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico del comparto;
 - dalle Autorità di bacino, ai sensi della legge 21 ottobre 1994, n. 584;
 - dall'Agenzia per la gestione dell'albo dei Segretari comunali e provinciali;
 - dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione locale (SSPAL).
2. Il rapporto di lavoro dei Segretari comunali e provinciali è regolato nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie locali.

Art. 11

**Comparto del personale
del Servizio sanitario nazionale**

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera I), comprende il personale dipendente:

- dalle Aziende sanitarie ed ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;

- dagli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni;

- dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 269 e successive modificazioni ed integrazioni;

- dall'Ordine Mauriziano di Torino;

- dall'Ospedale Galliera di Genova;

- dalle ex Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;

- dalle Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica (RSA);

- dalle Agenzie regionali per la protezione ambientale (ARPA);

- dall'Agenzia per i servizi sanitari regionali, istituita ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, modificato ed integrato con legge 15 marzo 1997, n. 59 e decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 115.

Art. 12

Comparto del personale della Scuola

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera L), comprende il personale dello Stato delle scuole materne, elementari, secondarie ed artistiche, delle istituzioni educative e delle scuole speciali, nonché di ogni altro tipo di scuola statale, escluso quello dei comparti di cui agli artt. 6 e 13.

Art. 13

Comparto del personale delle Università

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera M) comprende – ad eccezione dei professori e ricercatori – il personale dipendente dalle seguenti amministrazioni (ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165):

- università, istituzioni universitarie e le aziende ospedaliere universitarie di cui alla lettera a) dell'art. 2 del decreto legislativo del 21 dicembre 1999, n. 517;

- Istituto universitario di scienze motorie (ex ISEF) di Roma.

Art. 14

Norme finali

1. Le parti, anche in relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, potranno procedere successivamente alla modifica della composizione dei comparti di cui al presente accordo secondo le procedure contrattuali previste dall'art. 40, comma 2 e dall'art. 41, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Nei contratti collettivi nazionali di lavoro le parti, ferma rimanendo l'unicità dei comparti di riferimento, potranno valutare l'opportunità di una articolazione della normativa contrattuale per specifici settori o

sezioni secondo le denominazioni, peraltro, già in essere nei CCNL.

3. Per il personale dei settori misti, ove operano amministrazioni pubbliche e soggetti privati, in particolare dei comparti delle Regioni-Autonomie locali e Sanità o altri settori caratterizzati da contiguità, le parti – fermi restando i rispettivi ambiti di rappresentanza – ravvisano l'opportunità di realizzare omogeneità e coerenza di comportamenti nelle scelte politiche contrattuali (ed ove possibile la contestualità) nel rinnovo dei contratti collettivi di lavoro, anche assumendo iniziative di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti competenti delle rispettive trattative.

4. L'AGEA è inserita nel comparto degli Enti pubblici non economici con decorrenza dal 16 ottobre 2000, data coincidente a quella fissata dalla legge per il trasferimento del personale al nuovo ente. Agli effetti dei contratti applicabili al personale sono fatti salvi gli accordi integrativi stipulati sulla base del CCNL del 24 maggio 2000 del comparto Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo ed i relativi conseguenti adempimenti. Con apposito contratto nazionale sarà definita la disciplina di raccordo per regolare il complessivo trattamento normativo ed economico di detto personale nel passaggio dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di cui all'art. 4 a quello dell'art. 5.

5. Quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 4 troverà applicazione in tutti i casi – ed in particolare per il CISAM – in cui per effetto del presente contratto si realizzi il passaggio del personale da un comparto all'altro ovvero ciò si verifichi nel corso dell'attuale quadriennio ai sensi del comma 1.

6. Per quanto attiene il passaggio del CISAM dal comparto Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione al comparto Ministeri trova, inoltre applicazione il comma 2, per tutelare le specificità professionali attualmente riconosciute o peculiari istituti del rapporto di lavoro del relativo personale.

7. Nei contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti del Servizio sanitario nazionale e dell'Università, per le aziende ospedaliere di cui alla lettera b) dell'art. 2 del decreto legislativo del 21 dicembre 1999, n. 517, saranno previste, con carattere di reciprocità, norme di raccordo per quanto attiene la composizione della delegazione di parte pubblica e sindacale della contrattazione integrativa.

Art. 15

Disapplicazioni

1. Le disposizioni del presente accordo sostituiscono integralmente quelle contenute nei Contratti collettivi nazionali quadro di definizione dei comparti di contrattazione stipulati in data 2 giugno 1998, 9 agosto 2000 e 6 marzo 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione al dibattito sviluppatosi al tavolo negoziale con riferimento alla collocazione del personale della Corte dei Conti, dell'Avvocatura dello Stato e del Consiglio di Stato, le parti concordano sulla necessità che, previa una verifica congiunta, venga valutata l'opportunità della costituzione di un apposito comparto secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 1 del presente accordo.

Firmato Aran – Cgil – Cisl – Uil – Cisl – Confsal – Ugl – Usae

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN

L'ARAN prende atto che presso il Dipartimento della Funzione Pubblica è in corso un approfondimento tecnico circa la futura collocazione del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco. pertanto l'attuale inserimento di detto personale nel comparto di cui all'art. 4 assume carattere transitorio. L'ARAN sottoporà alle parti le ipotesi di collocazione che deriveranno dal confronto.

Firmato Aran

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN

Per quanto concerne i Monopoli di Stato, con riferimento all'art. 12 della legge 18 ottobre 2001, n. 383, l'ARAN sottoporà alle parti una diversa ipotesi di collocazione del relativo personale rispetto a quella prevista dall'art. 4 del presente accordo, qualora ai Monopoli stessi saranno assegnate eventuali diverse funzioni.

Firmato Aran

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN

Con riguardo all'art. 14, comma 2, l'ARAN, relativamente all'articolazione della normativa nei contratti collettivi nazionali di lavoro per specifici settori o sezioni, ferma rimanendo l'unicità dei comparti di riferimento, dichiara la propria intenzione di sostenerla, in particolare, nei comparti di cui agli artt. 6 e 12, per individuare (anche confermando quelle esistenti) distinte sezioni per il personale docente e non docente e, nell'ambito dell'unico comparto di cui all'art. 10, per il personale delle Regioni e per il personale delle Aziende pubbliche di servizi alle persone (ex IPAB).

Firmato Aran

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL, UIL, CONFSAL e UGL chiedono che la verifica in ordine al comparto Corte dei Conti, Consiglio di Stato e Avvocatura dello Stato sia effettuata nei tempi più brevi possibili per poter rendere operativa tale decisione nel corso del I biennio contrattuale 2002-2003.

Firmato CGIL – CISL – UIL – CONFSAL – UGL

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL, UIL, CONFSAL e UGL dichiarano la loro più ferma opposizione al passaggio del CISAM dal comparto Ricerca a quello dei Ministeri. Le particolari competenze professionali e le funzioni esistenti nel CISAM, rendono immotivata tale trasformazione contrattuale e comunque non in grado di cogliere le specificità esistenti sia in termini di funzioni che di qualità professionali.

Firmato CGIL – CISL – UIL – CONFSAL – UGL

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento all'art. 14, comma 2, le sottoscritte Confederazioni affermano il valore irrinunciabile dell'unicità dei comparti e, in particolare, per quanto attiene il comparto di cui all'art. 12 dichiarano, in considerazione dell'organizzazione del lavoro nel sistema delle autonomie scolastiche, di voler mantenere le articolazioni funzionali già presenti nell'ultimo CCNL di comparto.

Firmato CGIL – CISL – UIL – CONFSAL – UGL

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 14, comma 2, per quanto concerne il comparto di cui all'art. 10 CGIL, CISL, UIL e CONFSAL riaffermano il valore dell'unicità del comparto e dichiarano la loro forte contrarietà a forme di settorializzazione della normativa, lasciando alla contrattazione collettiva di categoria, ferma restando l'unicità del comparto, l'introduzione di una parte modulare capace di rappresentare e risolvere gli specifici problemi delle varie tipologie d'enti e funzioni che compongono il sistema.

Firmato CGIL – CISL – UIL – CONFSAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento all'articolo 4 del presente accordo relativo al comparto Aziende, la CISL, la UIL e la UGL dichiarano di sottoscrivere il contratto collettivo

quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005 solo in quanto considerano che l'attuale collocazione del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco è transitoria, in attesa che venga opportunamente definito per via legislativa l'inserimento nel comparto Sicurezza.

Firmato CISL – UIL – UGL

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per il comparto Aziende, le innovazioni organizzative già avvenute nel corso della precedente stagione contrattuale e quelle che potrebbero verificarsi a seguito di nuove ipotesi di riforma amministrativa che possono portare ad identificare soluzioni condivise fra le parti, rendono possibile per il suddetto comparto l'attuazione di quanto previsto dal c. 1 dell'art. 14 dell'accordo allegato anche nel caso della stagione contrattuale 2002-2005.

Al verificarsi delle condizioni sopra citate l'Aran e le OO.SS. procederanno, con le procedure contrattuali di cui agli artt. 40 c. 2 e 41 c. 6 alla modifica della attuale composizione del comparto.

In questo ambito la collocazione del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco nel comparto Aziende, come si evince dal contenuto dell'accordo, non riveste alcun carattere transitorio.

La Cgil dichiara la sua contrarietà alla collocazione del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco nel comparto Sicurezza. Tale soluzione se attuata segnerebbe un intervento legislativo sul rapporto di lavoro di personale oggi regolato dal 165/2001; trasformerebbe il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco in un altro Corpo di Polizia ad ordinamento civile, con grave riduzione dell'autonomia organizzativa e gestionale. La CGIL si opporrà a qualsiasi tentativo di riduzione, attraverso tale iniziativa del Governo, dei diritti sindacali e di manomissione degli istituti regolati dal CCNL.

Firmato CGIL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL, in riferimento alla nota inviata del Presidente dell'ENEA e ad identica richiesta proveniente dalla categoria, auspica nell'immediato futuro, che il comparto contrattuale del personale del predetto ENTE, possa essere quello proprio denominato "Comparto del personale delle istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione" di cui all'art. 7.

Firmato CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL in riferimento all'art. 13 ed al comma 7 dell'art. 14 auspica nell'immediato futuro che, fermo restando la unicità del comparto, il personale dell'università ed il personale dei policlinici universitari possa beneficiare di un unico contratto normativo, mentre per la parte retributiva si propone, in simultanea, la doppia contrattazione, una riferita a tutto il personale del comparto università e l'altra avente come riferimento il comparto della sanità.

Firmato CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL condivide e fa proprie le dichiarazioni a verbale dell'ARAN n. 1 e 2.

Firmato CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL esprime perplessità e riserva per la collocazione del personale del CISAM all'art. 8 anziché al 7 che, a suo avviso, appare più congruo.

Firmato CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL, a seguito delle aspettative ingenerate nel personale del Consiglio di Stato, Avvocatura e Corte dei Conti ritiene indispensabile prevedere un apposito comparto contrattuale per queste categorie con collocazione immediata.

Firmato CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'ipotesi di contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005 la confederazione USAE dichiara di non condividere alcune scelte operate dall'agenzia Aran che si sono tradotte nel testo siglato.

In particolare l'USAE non condivide:

Che all'art. 7 "Comparto del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione" non sia inserito l'ENEA.

Al riguardo si ricorda che vi è stato un preciso impegno politico dei vertici dell'ente, contenuto nell'Atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL ENEA 98-2001, al suo inserimento, per il successivo rinnovo contrattuale, nel contratto del Comparto degli enti pubblici di ricerca (v. ultimo capoverso della prima pagina dell'Atto di indirizzo ENEA).

Tale impegno politico è stato fatto proprio dal

Governo attraverso l'approvazione del citato Atto di indirizzo (Intesa del Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la Funzione pubblica il quale con lettera del 23 ottobre 2000 prot.n. P. 558997007.515 ha sancito l'Intesa richiesta ai sensi dell'art. 73 – comma 5 – del D.Lgs. n. 29/93).

Inoltre è precisa anche l'indicazione contenuta nel decreto legislativo 36/99 di riforma dell'ENEA che, richiedendo l'applicazione di tutto il decreto 29/93 all'ENEA, rinvia alla norma di ridefinizione dei comparti l'inserimento dell'ENEA nel comparto ricerca. Si richiede ora il rispetto del decreto legislativo 36/99 e degli impegni presi nel citato Atto di indirizzo con l'inserimento quindi dell'ENEA nel Comparto della ricerca per la prossima contrattazione 2002-2005.

Da ultimo, a sostegno della richiesta di inserimento dell'ENEA nel comparto della ricerca, si inserisce l'approvazione definitiva del DDL sulla dirigenza pubblica avvenuto alla Camera il giorno 19 giugno ed ora in via di pubblicazione. Infatti ai sensi dell'art. 7 comma 4 i ricercatori e tecnologi dell'ENEA, dalla data di entrata in vigore della legge, costituiscono un'area contrattuale della dirigenza unitamente ai ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca del comparto.

L'inserimento dell'ultimo comma all'art. 8 relativo al Cisam e ciò in particolare per la carenza di una specifica definizione dei tempi e delle modalità di tale inserimento che appare incoerente con le scelte contrattuali operate – anche di recente – dall'ente. La formulazione dell'art. 9, ed in particolare la cancellazione dell'inserimento nel comparto della Corte dei Conti, del Consiglio di Stato e dell'Avvocatura di stato, così come risultava nella prima proposta dell'Aran. Cancellazione che peraltro comporta una particolare continuità e coincidenza di soggetti fra la trattativa per il CCNL nazionale di comparto e la trattativa integrativa nazionale del medesimo CCNL.

La formulazione dell'art. 13. In alcune aziende ospedaliere universitarie di cui alla lettera a) del d.lgs. 21.12.99 n. 517 infatti risulta essere inserito anche personale del comparto S.S.N.; conseguentemente anche la formulazione del comma 7 dell'art. 14 risulta riduttiva.

Si allega la dichiarazione concomitantamente alla sottoscrizione dell'ipotesi per sottolineare le differenti posizioni.

Firmato USAE - CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La decisione della RdB Pubblico Impiego di sottoscrivere la presente "ipotesi di CCQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005", pur in presenza di numerose riserve, è ispirata essenzialmente dalla necessità di chiudere

al più presto questo capitolo della contrattazione perché propedeutico all'immediata apertura della fase negoziale per il rinnovo dei contratti di tutti i dipendenti pubblici.

La RdB P.I. intende sottolineare, però, la propria totale avversità alla definizione di aree, settori e sezioni separate di contrattazione che, minando l'unicità dei comparti, riconoscano le spinte corporative già in essere e ne alimentino di nuove spezzettando così in mille rivoli il mondo del lavoro pubblico a danno di tutti.

La RdB non sottoscrive la nota congiunta relativa al personale della Corte dei Conti, dell'Avvocatura dello Stato e del Consiglio di Stato perché, pur riconoscendo la specificità del ruolo, delle funzioni e delle competenze di detto personale, ritiene possano trovare idonea soluzione normativa ed economica nella collocazione data. In ogni caso la RdB ritiene, a tal proposito, che se la discussione in corso dovesse orientarsi verso la costituzione di un nuovo specifico

comparto, tale soluzione non potrà che riguardare tutto il personale dipendente del settore Giustizia.

Per quanto riguarda, infine, la collocazione dei Vigili del Fuoco, la RdB dichiara di voler mettere in campo ogni tipo di iniziative ed ogni forma di mobilitazione e di lotta per mantenere intatti i tratti essenziali della peculiare funzione sociale svolta dal Corpo nazionale al servizio del Paese nel ruolo precipuo di protezione civile.

In tal senso la RdB ritiene illegittima, perché contraria alle procedure previste dal D. lgs. 165/2001, e scellerata nel merito la ventilata ipotesi sostenuta da alcuni ambienti governativi di collocare i Vigili del Fuoco nel comparto Sicurezza perché, oltre che irrobustire un pericoloso processo di militarizzazione della società, ne snaturerebbe le funzioni e le competenze a tutto danno del Paese e dei Vigili stessi.

Firmato RDB pubblico impiego

4.19 18 dicembre 2002 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002-2003

Il giorno 18 dicembre 2002 alle ore 10,30 ha avuto luogo l'incontro tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN:

Avvocato Guido Fantoni (Presidente) Firmato

per le Confederazioni sindacali

CGIL

CISAL

CISL

CONFSAL

RDB CUB

UGL

UIL

USAE

All'inizio della riunione le parti prendono atto dei seguenti errori materiali:

1) all'art. 4, comma 2 le parole «alla tavola allegato n. 1» sono sostituite con le parole «all'art. 2 comma 1», errore già segnalato nella relazione tecnica inviata alla Corte dei Conti;

2) all'art. 5, comma 3 le parole «distacchi di loro pertinenza» – ripetute per mero errore materiale in quanto le agibilità sui distacchi sono regolate nell'art. 2, comma 3 – sono sostituite con la parola «citato».

Le parti prendono, altresì, atto delle correzioni da apportare sul testo in relazione al verbale della riunione del 26 novembre 2002 durante la quale sono state comunicate le modifiche richieste dal Consiglio dei Ministri in sede di approvazione dell'Ipotesi di accordo.

Infine, le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del presente contratto, la denominazione della organizzazione sindacale FSI (Snatoss, Adass, Fapas, Sunas) è divenuta FSI con conseguente modifica della dizione nelle tavole n. 10 e n. 24. Terminati tali adempimenti le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NEI COMPARTI NEL BIENNIO 2002-2003

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo è stato fissato con il CCNQ del 7 agosto 1998, in sostituzione dei vigenti CCNQ del 9 agosto 2000 e del 19 giugno 2002, in attuazione degli artt. 43 e 50 del D.Lgs. 165/2001.

3. Nel presente contratto la dizione “comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego” è semplificata in “comparti”.

4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione “accordo stipulato il 7 agosto 1998”. Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 come specificato nell'art. 2, comma 5. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come “organizzazioni sindacali rappresentative”.

6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rap-

presentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

7. Con il termine “amministrazione” sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

CAPO II

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

Art. 2

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente storico dei distacchi sindacali è pari a n. 2460 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.

2. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1 è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 2 a n. 12, nelle quali sono indicati anche i comparti di nuova istituzione (Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale – AFAM).

3. Il contingente dei comparti di nuova formazione di cui al comma 2 è costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2004-2005. Al fine di consentire le agibilità sindacali nei predetti comparti, per la durata del presente contratto, alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

4. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del D.Lgs. 165/2001, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Per il quadriennio normativo di contrattazione 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003

sono rappresentative nei comparti, ai sensi dell'art. 1, comma 5, le organizzazioni sindacali indicate nelle tavole dal n. 2 al n. 12. Tali tavole avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il secondo biennio economico 2004-2005.

Art. 3

Contingente dei permessi sindacali

1. È confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998, pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio e del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali.

2. In ogni comparto, i permessi di cui al comma 1 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente.

3. In ogni amministrazione, escluse quelle del comparto Scuola, i permessi sindacali di cui al comma 1 di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

4. Nel comparto Scuola i permessi di cui al comma 1 di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative, al netto dei cumuli di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2, sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 33 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolati con le modalità del comma 3.

5. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui ai commi 3 e 4 sono ripartiti nella sede decentrata tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

6. Per quanto riguarda le Agenzie fiscali, in via transitoria sino alla definitiva assegnazione del personale alle singole Agenzie le modalità di calcolo dei permessi giornalieri avvengono in modo unitario secondo le modalità in atto.

Art. 4

Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti ai sensi dell'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 nel modo seguente:

a) sino ad un massimo di 19 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti escluso il comparto Scuola;

b) sino ad un massimo di 27 minuti per dipendente in servizio per il comparto Scuola, come definito dai CCNQ del 9 agosto 2000 e del 19 giugno 2002, tenuto conto, in via eccezionale per tale comparto e solo a fine dei distacchi, anche del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore all'anno scolastico o in servizio dall'inizio di quest'ultimo sino al termine delle lezioni, in quanto ammesso alle elezioni delle RSU, dato che unitamente alle deleghe concorre a determinare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 3 dell'accordo sulle elezioni delle RSU, parte seconda, del 7 agosto 1998.

2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1, lettere a) e b) ammonta a n. 635 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui all'art. 2 comma 1 – pari ad un totale complessivo di n. 3095 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tavole allegate dal n. 2 al n. 12. Nella tavola n. 13 sono indicati i distacchi cumulati che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. È confermato il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsti dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 per tutti i comparti, in ragione di anno, è costituito da n. 420.460 ore, di cui n. 34.584 riservate alle confederazioni e n. 385.876 alle organizzazioni di categoria rappresentative dei comparti di cui al presente accordo, ripartite sulla base delle tavole allegate dal n. 15 al n. 26.

3. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 nei comparti di nuova formazione di cui al comma 2 è costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2004-2005. Al fine di consentire la agibilità sindacali nei predetti comparti, per la durata del presente contratto, alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per

l'AFAM, le ore di permesso loro spettanti ai sensi dell'art. 11 citato. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

4. Sono confermate tutte le modalità di utilizzo dei permessi previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999. In particolare le Confederazioni di cui alla tavola n. 1 possono far utilizzare i permessi citati alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti ove queste non siano rappresentative.

Art. 6

Disposizioni particolari per il comparto scuola

1. Nel comparto Scuola, il termine del 30 giugno previsto dall'art. 16, comma 1, lett. c) del CCNQ 7 agosto 1998 per consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, è sostituito – in prima applicazione del presente contratto – dalla seguente procedura provvisoria che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico 2002-2003. A tal fine:

1) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca le proprie richieste di distacco sulla base e nei limiti dei contingenti attribuite dalla presente ipotesi di contratto entro 10 giorni dalla sigla della stessa;

2) gli incrementi dei distacchi loro spettanti rispetto ai vigenti CCNQ (stipulati il 9 agosto 2000 ed il 19 giugno 2002) saranno conteggiati ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con la sottoscrizione del presente contratto.

2. Nel comparto Scuola, a regime, per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.

3. All'art. 16, comma 1, lettera b) del CCNQ del 7 agosto 1998, riguardante le specificazioni relative al comparto Scuola rispetto all'art. 10 dello stesso contratto, al termine dell'alinea è aggiunto il seguente periodo: "Nella singola istituzione scolastica, nel periodo in cui si svolge la contrattazione integrativa e nel rispetto del principio fissato per assicurare la continuità didattica, il cumulo dei permessi (cinque giorni lavorativi a bimestre), fermo rimanendo il

limite massimo di dodici giorni nel corso dell'anno scolastico, può essere diversamente modulato previo accordo tra le parti”.

Art. 7

Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il quadriennio normativo contrattuale 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003.

2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il secondo biennio economico 2004-2005.

3. all'art. 6, comma 3 del CCNQ del 27 gennaio 1999 è aggiunto il seguente periodo:

“Con esclusione del comparto scuola e nel limite massimo delle flessibilità applicabili ai sensi dell'art. 12 del CCNQ del 7 agosto 1998, è consentito che fino al 20% di tali flessibilità possa effettuarsi il cumulo del distacco part-time retribuito con l'aspettativa non retribuita”.

4. Eventuali cambiamenti avvenuti con riguardo alla denominazione delle organizzazioni sindacali rappresentative – purché non comportino modifiche

associative dei soggetti individuati nelle tabelle – saranno presi in considerazione sino alla stipulazione del presente contratto.

5. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato da quello del 27 gennaio 1999, e dell'art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000, fatta eccezione per le tavole ivi previste, completamente sostituite da quelle del presente contratto.

TAVOLA 1 – CONFEDERAZIONI CHE, ESSENDO PRESENTI IN DUE COMPARTI, SONO AMMESSE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI PER I CONTRATTI COLLETTIVI QUADRO DEI COMPARTI

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
RDB CUB
USAE
UGL

TAVOLA 2 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	5	CISL	1
CGIL FP	4	CGIL	1
CONFSAL-UNSA	3	CONFSAL	
UIL PA	4	UIL	
FLP	4	USAE	
RDB PI	1	RDB CUB	
CISAL INTESA	2	CISAL	
<i>totale</i>	23		2

TAVOLA 3 – AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL AZIENDE	9	CISL	1
CGIL FP	9	CGIL	1
UIL PA	4	UIL	1
RDB PI	2	RDB CUB	
<i>totale</i>	24		3

TAVOLA 4 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	78	CISL	8
CGIL FP	50	CGIL	4
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp- cisas/epne-confail-confill parastato)	34	CISAL	4
UIL PA	34	UIL	3
RDB PI	19	RDB CUB	5
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	215		25

TAVOLA 5 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
UNIONE ARTISTI UNAMS	5	-	
CGIL SNUR AFAM	1	CGIL	
CISL UNIVERSITÀ		CISL	
UIL AFAM		UIL	
CONFSAL SNALS		CONFSAL	1
<i>totale</i>	6		1

TAVOLA 6 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL SNUR	9	CGIL	1
CISL RICERCA	10	CISL	1
UIL PA	6	UIL	
USI-RDB / RICERCA	1	RDB CUB	
ANPRI	1	CIDA	
<i>totale</i>	27		2

TAVOLA 7 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	131	CISL	12
CGIL FP	82	CGIL	9
UIL PA	78	UIL	8
CONFSAL-UNSA	34	CONFSAL	3
FLP	24	UGL	3
CISAL INTESA	21	CISAL	2
RDB PI	14	RDB CUB	3
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	384		41

TAVOLA 8 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	1	CISL	
CISAL INTESA	2	CISAL	
UIL PA		UIL	

FLP		UGL	
RDB PI		RDB CUB	
CGIL FP		CGIL	
CONFSAL-UNSA		CONFSAL	
<i>totale</i>	3		0

TAVOLA 9 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	209	CGIL	21
CISL FPS	174	CISL	18
UIL FPL	104	UIL	9
CSA (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisa-fisael, confail-unsiau, confill eell-cusal, usppi-cuspe-fasil-fadel)	28	CISAL	3
DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)	29	USAE	3
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	544		55

TAVOLA 10 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	128	CISL	13
CGIL FP	133	CGIL	13
UIL FPL	82	UIL	7
FSI	34	USAE	4
FIALS	25	CONFSAL	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	402		40

TAVOLA 11 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL SCUOLA	289	CISL	29
CGIL SCUOLA	258	CGIL	29
CONFSAL SNALS	224	CONFSAL	22
UIL SCUOLA	121	UIL	11
FED. NAZ. GILDA/UNAMS	105	-	
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	997		92

TAVOLA 12 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL SNUR	19	CGIL	1
CISL UNIVERSITÀ	12	CISL	2
UIL PA	6	UIL	1
FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI	4	CONFSAL	1
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ(cisal università, cisa università, confail-failel-unsiau, confill università-cusal, tecstat usppi)	1	CISAL	
<i>totale</i>	42		5

**TAVOLA 13 – RESIDUI DEI DISTACCHI
CUMULATI CHE RESTANO A DISPOSIZIONE
DELLE CONFEDERAZIONI**

CONFEDERAZIONI	DISTACCHI
CGIL	30
CISL	38
UIL	10
CISAL	15
CONFSAL	40
RDB CUB	8
USAE	18
UGL	3
<i>totale</i>	162

**TAVOLA 14 – PERMESSI AGGIUNTIVI
ALLE CONFEDERAZIONI**

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	4.323
CISL	4.323
UIL	4.323
CISAL	4.323
CONFSAL	4.323
RDB CUB	4.323
USAE	4.323
UGL	4.323
<i>totale</i>	34.584

**TAVOLA 15 – ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TAVOLA RIASSUNTIVA DEI PERMESSI
NEI COMPARTI**

COMPARTO	ORE PERMESSI
Agenzie fiscali	2.500
Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo	8.512
Enti Pubblici non Economici	14.147
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	800
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.802
Ministeri	34.600
Presidenza del Consiglio dei Ministri	500
Regioni-Autonomie Locali	97.642
Servizio Sanitario nazionale	89.503
Scuola	127.355
Università	7.515
<i>totale</i>	385.876

TAVOLA 16 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	616
CGIL FP	537
CONFSAL-UNSA	470
UIL PA	407
FLP	217
RDB PI	127
CISAL INTESA	126
<i>totale</i>	2.500

**TAVOLA 17 – AMMINISTRAZIONI DELLO STATO
AD ORDINAMENTO AUTONOMO**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL AZIENDE	3.275
CGIL FP	2.850
UIL PA	1.577
RDB PI	810
<i>totale</i>	8.512

TAVOLA 18 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	5.060
CGIL FP	2.919
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-confail-confill parastato)	2.332
UIL PA	2.291
RDB PI	1.545
<i>totale</i>	14.147

**TAVOLA 19 – ISTITUZIONI DI ALTA
FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE
ARTISTICA E MUSICALE**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
UNIONE ARTISTI UNAMS	413
CGIL SNUR AFAM	196
CISL UNIVERSITÀ	132
UIL AFAM	22
CONFSAL SNALS	37
<i>totale</i>	800

**TAVOLA 20 – ISTITUZIONI ED ENTI
DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL SNUR	1.045
CISL RICERCA	1.006
UIL PA	506
USI-RDB / RICERCA	103
ANPRI	142
<i>totale</i>	2.802

TAVOLA 21 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	9.993
CGIL FP	7.913
UIL PA	6.786
CONFSAL-UNSA	3.678
FLP	2.477
CISAL INTESA	2.274
RDB PI	1.479
<i>totale</i>	34.600

**TAVOLA 22 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO
DEI MINISTRI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	161
CISAL INTESA	86
UIL PA	77
FLP	52
RDB PI	46
CGIL FP	42
CONFSAL-UNSA	36
<i>totale</i>	500

TAVOLA 23 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	37.557
CISL FPS	31.165
UIL FPL	17.289
CSA (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisa-fi-sael, confail-unsiau, confill eell-cusal, usppi-cuspe-fasil-fadel)	5.881
DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)	5.750
<i>totale</i>	97.642

TAVOLA 24 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	28.809
CGIL FP	28.195
UIL FPL	16.447
FSI	9.018
FIALS	7.034
<i>totale</i>	89.503

TAVOLA 25 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL SCUOLA	37.411
CGIL SCUOLA	32.238
CONFSAL SNALS	29.387
UIL SCUOLA	15.111
FED. NAZ. GILDA/UNAMS	13.208
<i>totale</i>	127.355

TAVOLA 26 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL SNUR	2.569
CISL UNIVERSITÀ	2.585
UIL PA	1.170
FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/ CISAPUNI	926
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ(cisal università, cisa università, confail-fail-el-unsiau, confill università-cusal, tecstat usppi)	265
<i>totale</i>	7.515

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 3, le parti si danno atto della opportunità di verificare le modalità di calcolo della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti, al fine di una eventuale modifica dei criteri.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento al comparto Scuola ed all'applicazione in tale settore dell'art. 18, comma 1, del CCNQ del 7 agosto 1998, relativo alla tutela del dirigente sindacale che rientra dal distacco o dall'aspettativa non retribuita (sul quale il giudice di Sanremo aveva chiesto una interpretazione autentica sulla quale non è stato possibile raggiungere l'accordo), le parti si danno atto della necessità di un nuovo confronto sulla base dell'esito del giudizio in corso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sulla facoltà delle associazioni sindacali di trasformare, in corso d'anno ed in tutti i comparti, le aspettative non retribuite in distacchi sindacali retribuiti purché si verifichi la disponibilità nel contingente assegnato a ciascuna associazione con il presente contratto. In particolare con riferimento al comparto Scuola la procedura prevista dall'art. 6 comma 1 per la prima applicazione del presente contratto si applica anche per le aspettative non retribuite.

DICHIARAZIONE A VERBALE USAE

Nel prendere atto che nell'odierno accordo non è stata recepita – probabilmente a causa di tardiva comunicazione – la variazione della denominazione della O.S. Dicap aderente alla scrivente confederazione si chiarisce che la sigla censita come Dicap (Snalcc – Fenal – Sulpm) è oggi semplicemente Dicap/Usae o per esteso Dicap – Dipartimento camere di commercio autonomie locali e polizia municipale – aderente Usae. Ciò formalizzato in atto notarile.

Firmato Usae

4.20 24 luglio 2003 – Contratto collettivo nazionale quadro di rinnovo del CCNQ su arbitrato e conciliazione stipulato il 23 gennaio 2001

Il giorno 24 luglio 2003, alle ore 12, presso la sede dell'Aran ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:
nella persona del **Presidente Avv. Guido Fantoni**

ed i rappresentanti delle seguenti **Confederazioni Sindacali:**

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CIDA
CISAL
CONFEDIR
COSMED
RDB/CUB
UGL
USAE

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro di rinnovo del CCNQ su arbitrato e conciliazione del 23 gennaio 2001 nel testo allegato.

Art. 1

1. Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato stipulato il 23 gennaio 2001 è prorogato integralmente.
2. Il presente accordo ha efficacia a partire dal 1 febbraio 2003 fino alla stipula di un nuovo accordo quadro in materia.

Art. 2

1. Le richieste di ricorso all'arbitro unico presentate alle camere arbitrali successivamente al 31 gennaio 2003 si ritengono validamente effettuate, così come le comunicazioni inviate da o alle amministrazioni di volersi avvalere dell'arbitro unico per la risoluzione della controversia insorta.

Art. 3

1. Tutte le procedure di cui all'art. 2 sono rimesse nei termini dal momento della comunicazione alle parti della remissione stessa, da farsi a cura della camera arbitrale entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.
2. Sono ugualmente valide le richieste svolte ai sensi dell'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 ai Collegi Arbitrali di Disciplina ancora funzionanti alla data di stipula del contratto stesso.

Art. 4

1. Le procedure instaurate prima del 31 gennaio 2003 e terminate successivamente a questa data conservano a pieno la loro validità ed efficacia.

Art. 5

1. L'art. 6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 non modifica il termine di impugnazione delle sanzioni disciplinari in caso di ricorso alle procedure arbitrali, sia di fronte all'arbitro unico che di fronte ai collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 art. 55 d.lgs n. 165/2001. Tale termine rimane pertanto di 20 giorni dall'applicazione della sanzione così come previsto dall'art. 55 comma 7 del d.lgs n. 165/2001 e dall'art. 7 comma 6 della legge n. 300/1970.

4.21 3 agosto 2004 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2003-2004

Il giorno 3 agosto 2004, alle ore 15.30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN, su delega del Presidente:

Dott. Antonio Guida FIRMATO

per le Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CONFSAL

CGU

RDB CUB

USAE

All'inizio della riunione le parti prendono atto del seguente errore materiale:

1) all'art. 5, comma 2 le parole «tavole allegate dal n. 15 al n. 26» sono sostituite con le parole tavole allegate dal n. 14 al n. 26» errore già segnalato nella relazione tecnica inviata alla Corte dei Conti;

Al termine della riunione le parti, con la eccezione di RDB-CUB, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004-2005.

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui

contingente complessivo è stato fissato con il CCNQ del 7 agosto 1998, in sostituzione del vigente CCNQ del 18 dicembre 2002, in attuazione degli artt. 43 e 50 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti".

4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998". Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 2 comma 5. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative".

6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

CAPO II

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

Art. 2

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali utilizzabile dal presente contratto è pari a n. 2448. Esso deriva dallo scorporo dal contingente storico di n. 2460 distacchi di quelli – pari a n. 12 – relativi ai professionisti degli Enti pubblici non economici e ai

ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca collocati in apposite sezioni delle relative aree dirigenziali, ai sensi dell'art. 7, comma 4 della legge 15 luglio 2002 n. 145. Tali distacchi saranno ripartiti nelle relative aree dirigenziali.

2. Il contingente di cui al comma 1 costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.

3. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1 è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 2 a n. 12.

4. Nei comparti Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri e AFAM, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, nella misura stabilita dal CCNQ del 18 dicembre 2002. Al fine di consentire le agibilità sindacali alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

5. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

6. Per il secondo biennio economico di contrattazione 2004-2005 sono rappresentative nei comparti, ai sensi dell'art. 1, comma 5, le organizzazioni sindacali indicate nelle tavole dal n. 2 al n. 12. Tali tavole avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007.

Art. 3

Contingente dei permessi sindacali

1. È confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998, pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio.

2. In ogni comparto, i permessi di cui al comma 1

spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente.

3. Ai sensi del CCNQ del 18 dicembre 2002 è confermato che:

a) in ogni amministrazione, escluse quelle del comparto Scuola, i permessi sindacali di cui al comma 1 di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

b) nel comparto Scuola i permessi di cui al comma 1 di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative, al netto dei cumuli di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2, sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 33 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolati con le modalità della precedente lettera a).

4. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3 sono ripartiti nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 4

Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali, con il presente contratto, confermano i cumuli dei permessi sindacali previsti dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 nella misura già attuata con l'art. 4 del CCNQ del 18 dicembre 2002 e, per il comparto Scuola, con le medesime modalità:

a) sino ad un massimo di 19 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti escluso il comparto Scuola;

b) sino ad un massimo di 27 minuti per dipendente in servizio.

2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1, lettere a) e b) ammonta, nella presente tornata, a n. 629 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui all'art. 2 comma 1 – pari ad un totale complessivo di n. 3077 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tavole allegate dal n. 2 al n. 12. Nella tavola n. 13 sono indicati i distacchi cumulati che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5

**Permessi per le riunioni
di organismi direttivi statutari**

1. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, è confermato, in ragione di anno, per tutti i comparti, nelle medesime misure previste dal CCNQ del 18 dicembre 2002.

2. Il contingente di cui al comma 1 è ripartito tra le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 14 al n. 26.

3. Sono, altresì, confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

Art. 6

Disposizioni particolari per il comparto Scuola

1. Per l'applicazione del presente contratto, nel comparto Scuola, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico 2004-2005. A tal fine:

1) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca le proprie richieste di distacco sulla base e nei limiti dei contingenti attribuite dalla presente ipotesi di contratto entro 10 giorni dalla sigla della stessa o, comunque non oltre il 30 giugno 2004;

2) gli incrementi ed i decrementi dei distacchi loro spettanti rispetto al vigente CCNQ del 18 dicembre 2002 saranno conteggiati ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;

3) le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno del mese successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto e, ove questo corrisponda per i soli docenti, con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle Istituzioni scolastiche, dal 1° settembre 2004, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

2. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.

3. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art. 6 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

Art. 7

Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio contrattuale 2004-2005.

2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007.

3. Eventuali cambiamenti avvenuti con riguardo alla denominazione delle organizzazioni sindacali rappresentative – purché non comportino modifiche associative dei soggetti individuati nelle tabelle – saranno presi in considerazione sino alla stipulazione del presente contratto.

4. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato da quello del 27 gennaio 1999, dell'art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000 e dall'art. 7 del CCNQ del 18 dicembre 2002, fatta eccezione per le tavole ivi previste, completamente sostituite da quelle del presente contratto.

**TAVOLA 1 – CONFEDERAZIONI CHE, ESSENDO
PRESENTI IN DUE COMPARTI, PER I CONTRATTI
COLLETTIVI QUADRO DEI COMPARTI**

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
RDB CUB
USAE

TAVOLA 2 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	5	CISL	1
CGIL FP	5	CGIL	1
CONFSAL-UNSA	3	CONFSAL	
UIL PA	4	UIL	
FLP	1	USAE	
RDB PI	1	RDB CUB	
<i>totale</i>	19		2

TAVOLA 3 – AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL AZIENDE	9	CISL	1
CGIL FP	9	CGIL	1
UIL PA	4	UIL	1
RDB PI	2	RDB CUB	
<i>totale</i>	24		3

TAVOLA 4 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	77	CISL	8
CGIL FP	50	CGIL	4
UIL PA	34	UIL	4
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-confail-confill parastato)	32	CISAL	3
RDB PI	19	RDB CUB	5
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	212		25

TAVOLA 5 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
UNIONE ARTISTI UNAMS	1	CGU	
CGIL SNUR AFAM	1	CGIL	
CISL UNIVERSITÀ		CISL	
UIL AFAM		UIL	
SNALS-CONFSAL		CONFSAL	1
<i>totale</i>	2		1

TAVOLA 6 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL SNUR	8	CGIL	1
CISL FIR	8	CISL	1
UIL PA	6	UIL	
USI-RDB / RICERCA	1	RDB CUB	
<i>totale</i>	23		2

TAVOLA 7 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	130	CISL	12
CGIL FP	91	CGIL	10
UIL PA	84	UIL	8
CONFSAL-UNSA	34	CONFSAL	3
FLP	24	USAE	2
RDB PI	15	RDB CUB	5
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	378		41

TAVOLA 8 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	1	CISL	
UIL PA		UIL	
RDB PI		RDB CUB	
FLP		USAE	
CONFSAL-UNSA		CONFSAL	
SNAPRECOM		CONFINTESA	
CGIL FP		CGIL	
<i>totale</i>	1		0

TAVOLA 9 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	209	CGIL	21
CISL FPS	173	CISL	18
UIL FPL	104	UIL	9
CSA(fiadel/cisal, fialp/cisal, cisa-fisael, confail-unsiau, confill eell-cusal, usppi- cuspel-fasil-fadel)	32	CISAL	3
DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)	25	CONFSAL	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	543		54

TAVOLA 10 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	133	CGIL	13
CISL FPS	127	CISL	13
UIL FPL	82	UIL	7
FSI	39	USAE	3
FIALS	25	CONFSAL	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	406		39

TAVOLA 11 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL SCUOLA	301	CGIL	29
CISL SCUOLA	285	CISL	29
SNALS-CONFSAL	214	CONFSAL	22
UIL SCUOLA	131	UIL	10
FED. NAZ. GILDA/UNAMS	68	CGU	9
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	999		100

TAVOLA 12 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL SNUR	19	CGIL	1
CISL UNIVERSITA'	12	CISL	2
UIL PA	6	UIL	1
FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI	3	CONFSAL	
CSA DI CISAL UNIVERSITA' (cisal università, cisas università, confail-failel-unsiau, confill università-cusal, tecstat usppi)	1	CISAL	
<i>totale</i>	41		4

TAVOLA 13 – RESIDUI DEI DISTACCHI
CUMULATI CHE RESTANO A DISPOSIZIONE
DELLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	DISTACCHI
CGIL	42
CISL	38
UIL	13
CISAL	11
CONFSAL	41
CGU	7
RDB CUB	6
<i>totale</i>	158

TAVOLA 14 – PERMESSI AGGIUNTIVI
ALLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	4.323
CISL	4.323
UIL	4.323
CISAL	4.323
CONFSAL	4.323
CGU	4.323
RDB CUB	4.323
USAE	4.323
<i>totale</i>	34.584

TAVOLA 15 – ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TAVOLA RIASSUNTIVA DEI PERMESSI NEI
COMPARTI

COMPARTO	ORE PERMESSI
Agenzie fiscali	2.500
Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo	8.512
Enti Pubblici non Economici	14.147
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	800
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.802
Ministeri	34.600
Presidenza del Consiglio dei Ministri	500
Regioni-Autonomie Locali	97.642
Servizio Sanitario nazionale	89.503
Scuola	127.355
Università	7.515
<i>totale</i>	385.876

TAVOLA 16 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	650
CGIL FP	590
CONFSAL-UNSA	481
UIL PA	447
FLP	163
RDB PI	169
<i>totale</i>	2.500

TAVOLA 17 – AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL AZIENDE	3.375
CGIL FP	2.717
UIL PA	1.576
RDB PI	844
<i>Totale</i>	8.512

TAVOLA 18 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	4.995
CGIL FP	3.024
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal – usppi/cuspp – cisas/epne – confail – confill parastato)	2.272
UIL PA	2.330
RDB PI	1.526
<i>totale</i>	14.147

TAVOLA 19 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
UNIONE ARTISTI UNAMS	366
CGIL SNUR AFAM	221
CISL UNIVERSITÀ	101
UIL AFAM	68
SNALS- CONFSAL	44
<i>totale</i>	800

TAVOLA 20 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL SNUR	930
CISL FIR	1.049
UIL PA	646
USI-RDB / RICERCA	177
<i>totale</i>	2.802

TAVOLA 21 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	10.703
CGIL FP	8.715
UIL PA	7.462
CONFSAL-UNSA	3.932
FLP	2.054
RDB PI	1.734
<i>totale</i>	34.600

TAVOLA 22 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	160
UIL PA	75
RDB PI	60
FLP	57
CONFSAL-UNSA	52
SNAPRECOM	51
CGIL FP	45
<i>totale</i>	500

TAVOLA 23 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	37.846
CISL FPS	30.988
UIL FPL	17.172
CSA (fiadel/cisal, fialp/cisal, cisas-fisael, confail-unsiau, confill eell-cusal, usppi-cuspe-fasil-fadel)	6.438
DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)	5.198
<i>totale</i>	97.642

TAVOLA 24 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	29.278
CISL FPS	28.808
UIL FPL	16.837
FSI	7.756
FIALS	6.824
<i>totale</i>	89.503

TAVOLA 25 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL SCUOLA	37.642
CISL SCUOLA	36.466
SNALS-CONFSAL	27.304
UIL SCUOLA	16.536
FED. NAZ. GILDA/UNAMS	9.407
<i>totale</i>	127.355

TAVOLA 26 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL SNUR	2.655
CISL UNIVERSITÀ	2.615
UIL PA	1.194
FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/ CISAPUNI	765
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ (cisal università, cisas università, confail-failel-unsiau, confill università-cusal, tecstat usppi)	286
<i>totale</i>	7.515

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riguardo agli artt. 2 e 3 le parti concordano sulla facoltà delle associazioni sindacali di trasformare, in corso d'anno ed in tutti i comparti, le aspettative non retribuite in distacchi sindacali retribuiti purché si verifichi la disponibilità nel contingente assegnato a ciascuna associazione con il presente contratto. In particolare con riferimento al comparto Scuola la procedura prevista dall'art. 6 comma 1 per la prima applicazione del presente contratto si applica anche per le aspettative non retribuite.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento alle Regioni a statuto speciale di cui all'art. 2, comma 5, le parti concordano sulla necessità di accertare l'attuale validità dell'art. 43, comma 13 del dlgs. 165 del 2001 relativamente all'assegnabilità di distacchi a confederazioni operanti in quel territorio per garantire la rappresentanza delle minoranze linguistiche nei comparti Scuola, Sanità e Regioni autonomie locali, in riferimento alla legislazione sopravvenuta ove sia stata riconosciuta alle medesime una competenza esclusiva in materia ed un proprio contingente su base regionale o provinciale.

NOTA A VERBALE RDB Pubblico Impiego

La Rdb Pubblico Impiego non sottoscrive la stipula del CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle oo.ss. rappresentative nei comparti per il biennio 2004-05 e, contestualmente, ritira la sigla all'ipotesi di accordo.

Le motivazioni di tale scelta sono legate non tanto alla condivisione o meno del testo dell'accordo ma alle tabelle di ripartizione che evidenziano, oltre che elementi di illogicità e contraddittorietà, alcune palesi e/o apparenti contraddizioni emerse solo dopo una approfondita disamina del quadro complessivo (distribuita peraltro solo pochi minuti prima della sigla dell'ipotesi di accordo).

In sintesi ed emblematicamente: nel decidere di distrarre 12 distacchi per il passaggio dei professionisti e dei ricercatori dai comparti Ricerca e Enti Pubblici non Economici all'area della dirigenza risultano esserne stati sottratti solo 7 ai comparti interessati ed i restanti ad altri comparti;

- si è continuato a considerare un unico comparto Ministeri anche le Agenzie Fiscali e la Presidenza del Consiglio ed effettuare la ripartizione sulla base della rappresentatività e della diffusione territoriale del solo comparto Ministeri. Con l'effetto di penalizzare chi, come la Rdb P.I., ha una percentuale di rappresentatività più alta negli altri due comparti;

- la ripartizione di ulteriori distacchi resisi disponibili a causa della diminuzione o perdita di rappresentatività da parte di alcune sigle sindacali non ha premiato solo chi ha rafforzato la propria rappresentatività.

La Rdb Pubblico Impiego contesta, inoltre, la preclusione della possibilità di un esame comparato della distribuzione delle agibilità alle diverse sigle sindacali stante il monopolio riservato solo in capo all'Aran della conoscenza dei dati relativi alla rappresentatività di ciascuna sigla.

Roma, 3 agosto 2004

ALLEGATO 1

30 settembre 2004 Prot. 7247/04

Alle Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CISAL

RDB CUB

CGU

USAE

OGGETTO: Ottemperanza all'ordinanza cautelare ex art. 700 c.p.c. del Tribunale di Roma del 4.8.2004 nel ricorso presentato dalla Federazione Intesa.

Il Tribunale di Roma con ordinanza emessa in via cautelare il 4.8.2004 e confermata, in sede di reclamo, il 9.9.2004 ha ordinato a questa Agenzia di ammettere la Federazione Intesa alle trattative nazionali "con riserva" ivi compreso quanto connesso all'esercizio delle prerogative sindacali nonché permessi, aspettative e distacchi.

Con nota n. 6949 del 20.9.2004 allegata, questa Agenzia ha provveduto a quanto sopra per le trattative sindacali relative al biennio 2004/2005 dando anche seguito alle altre indicazioni giudiziali di propria competenza.

Al fine di dare piena ottemperanza all'ordinanza cautelare di cui sopra anche con riferimento ai permessi, aspettative e distacchi di spettanza della suddetta federazione – materia di esclusiva competenza negoziale – codeste Confederazioni sono state convocate, in date 23 e 28 settembre 2004, per valutare le iniziative contrattuali da adottare ai sensi dell'art. 21 comma 3 del CCNQ 7.8.1998, tenuto conto dell'impossibilità di incrementare il contingente massimo dei distacchi (fissato dal dpcm 770/1994 poi confermato in via definitiva dall'art. 8 del d.lgs. 396/97 come modificato dal d.lgs. 80/98 nonché dal CCNQ del 7.8.1998 che stabilisce anche il limite di spesa per gli anni a seguire) definiti nell'ultimo CCNQ del 3 agosto 2004 relativo ai comparti di contrattazione.

L'incontro con codeste Confederazioni non ha portato ad un accordo per la ridefinizione del citato CCNQ in conseguenza della riammissione, sia pure con

riserva, della Federazione Intesa limitatamente ai comparti dei Ministeri, delle Agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri in cui, secondo l'ordinanza, essa risulta rappresentativa. Di fronte a tale posizione, l'Aran si trova ugualmente costretta a dare ottemperanza all'ordine del giudice ed a dichiarare la sospensione provvisoria ed in via cautelare dell'applicazione delle tabelle nn. 1, 2, 7, 8, 13, 14, 16, 21 e 22 del CCNQ del 3.8.2004 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nel biennio 2004-2005 interessate dall'ottemperanza. Di conseguenza le citate tabelle sono provvisoriamente sostituite, sino alla decisione di merito della controversia, dalle tabelle di pari numero 1, 2, 7, 8, 13, 14, 16, 21, e 22 denominate bis ed allegate alla presente nota. Ai sensi dell'art. 19 comma 8 del CCNQ 7.8.1998, la Federazione Intesa, in caso di esito sfavorevole del giudizio di merito, dovrà restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite, fatti salvi ulteriori danni che ne dovessero derivare.

TAVOLE PROVVISORIE
DENOMINATE BIS

TAVOLA 1 BIS – CONFEDERAZIONI CHE,
ESSENDO PRESENTI IN DUE COMPARTI, SONO
AMMESSE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI
PER I CONTRATTI COLLETTIVI QUADRO DEI
COMPARTI

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
RDB CUB
USAE
CONFINTESA con riserva

TAVOLA 2 BIS – AGENZIE FISCALI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	5	CISL	1
CGIL FP	4	CGIL	1
CONFSAL-UNSA	3	CONFSAL	
UIL PA	4	UIL	
FLP	1	USAE	
RDB PI	1	RDB CUB	
FEDERAZIONE INTESA con riserva	1	CONFINTESA con riserva	
<i>totale</i>	19		2

TAVOLA 7 BIS – MINISTERI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	124	CISL	12
CGIL FP	85	CGIL	9
UIL PA	80	UIL	8
CONFSAL-UNSA	31	CONFSAL	2
FLP	23	USAE	2
RDB PI	14	RDB CUB	5
FEDERAZIONE INTESA con riserva	21	CONFINTESA con riserva	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	378		41

TAVOLA 8 BIS – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	1	CISL	
UIL PA		UIL	
RDB PI		RDB CUB	
FLP		USAE	
CONFSAL-UNSA		CONFSAL	
SNAPRECOM		CONFINTESA	
CGIL FP		CGIL	
FEDERAZIONE INTESA con riserva		CONFINTESA con riserva	
<i>totale</i>	1		0

TAVOLA 13 BIS– RESIDUI DEI DISTACCHI CUMULATI CHE RESTANO A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	DISTACCHI
CGIL	41
CISL	37
UIL	12
CISAL	11
CONFSAL	41
CGU	7
RDB CUB	6
CONFINTESA con riserva	3
<i>totale</i>	158

vedi modifica allegato 4

TAVOLA 14 BIS – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	3.842,66
CISL	3.842,66
UIL	3.842,66
CISAL	3.842,66
CONFSAL	3.842,66
CGU	3.842,66
RDB CUB	3.842,66
USAE	3.842,66
CONFINTESA con riserva	3.842,66
<i>totale</i>	34.584

TAVOLA 16 BIS – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	617
CGIL FP	560
CONFSAL-UNSA	457
UIL PA	425
FLP	154
RDB PI	160
FEDERAZIONE INTESA con riserva	127
<i>totale</i>	2.500

TAVOLA 21 BIS – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	10.069
CGIL FP	8.199
UIL PA	7.020
CONFSAL-UNSA	3.700
FLP	1.933
RDB PI	1.631
FEDERAZIONE INTESA con riserva	2.048
<i>totale</i>	34.600

TAVOLA 22 BIS – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	146
UIL PA	68
RDB PI	55
FLP	52
CONFSAL-UNSA	47
SNAPRECOM	47
CGIL FP	41
FEDERAZIONE INTESA con riserva	44
<i>totale</i>	500

ALLEGATO 2

30 settembre 2004 Prot. 7248/04

ALLA FEDERAZIONE INTESA
ALLA CONFEDERAZIONE CONFINTESA

OGGETTO: Ottemperanza all'ordinanza cautelare ex art. 700 c.p.c. del Tribunale di Roma del 4.8.2004.

A completamento di quanto già comunicato con lettera del 20 settembre 2004, n. 6949, al fine di dare piena ottemperanza all'ordinanza cautelare in oggetto, per opportuna conoscenza si invia copia della nota di questa Agenzia, trasmessa in pari data alle confederazioni firmatarie del CCNQ del 3 agosto 2004 nonché a tutte le amministrazioni dei comparti interessati.

Dalla nota risulta anche che la confederazione in indirizzo è ammessa con riserva alla contrattazione collettiva sia quadro che dei comparti Ministeri, Agenzie Fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri.

ALLEGATO 3

20 settembre 2004 – Prot. 6949/04

Federazione INTESA
Via Romagna, 26
Roma

OGGETTO: Ottemperanza all'ordinanza cautelare emessa dal Tribunale di Roma – Sezione reclami Lavoro in data 9 settembre 2004

Si informa codesta Organizzazione sindacale che il Comitato Direttivo di questa Agenzia, nella seduta del 15 settembre 2004, ha preso atto della ordinanza cautelare nel giudizio intentato da codesta Organizzazione avverso l'Aran per la mancata ammissione alle trattative nazionali, dando mandato al Presidente di portare a termine tutti gli adempimenti utili per l'ottemperanza della predetta ordinanza.

Pertanto, in primo luogo codesta Organizzazione è riammessa alle trattative nazionali con riserva e continua ad essere titolare dei permessi e delle prerogative nei luoghi di lavoro anche ai sensi dell'art. 6, comma 3 del CCNQ 9 agosto 2000.

Codesta Organizzazione potrà dunque presentarsi alle elezioni senza alcun impedimento con la denominazione riconosciuta dal Giudice nell'ordinanza cautelare e senza necessità di ulteriori riconoscimenti da parte dell'Aran o di formale adesione all'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 in quanto già effettuata a suo tempo.

Il mantenimento delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro consentirà pertanto a codesta Organizzazio-

ne sindacale di svolgere le proprie attività «elettorali» alla stessa stregua di tutte le altre organizzazioni rappresentative (ad esempio, indire le assemblee).

Per quanto concerne i distacchi ed i permessi di cui agli artt. 5 e 11 del CCNQ 7 agosto 1998, si comunica che questa Agenzia ha già convocato le Confederazioni per le ore 10:00 del 23 settembre p.v. con lo specifico oggetto di dare ottemperanza al giudicato in oggetto, sia pure reso in via cautelare.

Trattandosi di un giudizio cautelare, corre l'obbligo di informare che, ove il giudizio si concludesse sfavorevolmente per codesta Organizzazione, troverà applicazione l'art. 19, comma 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 relativamente alla restituzione del corrispettivo economico delle prerogative nel frattempo fruito.

La presente nota sarà, altresì, inviata a tutte le Amministrazioni interessate e resa comunque disponibile sul sito internet di questa Agenzia, www.aranagenzia.it.

ALLEGATO 4

Si fa seguito alla lettera del 30 settembre 2004 con la quale, dando ottemperanza all'ordinanza cautelare ex art. 700 c.p.c. del Tribunale di Roma del 4.8.2004 nel ricorso presentato dalla Federazione Intesa, questa Agenzia ha comunicato di avere provvisoriamente sostituito, sino alla decisione di merito della controversia, le tavole del CCNQ del 3.8.2004 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nel biennio 2004-2005 interessate dall'ottemperanza, con tavole di pari numero denominate bis.

In particolare si comunica che la tavola 14 bis relativa ai permessi aggiuntivi alle confederazioni è superata e sostituita dalla tavola 14 bis di seguito riportata, che contiene un numero di permessi maggiore in seguito ad un nuovo conteggio che tiene conto anche delle confederazioni ammesse ai tavoli negoziali delle aree dirigenziali.

**NUOVA TAVOLA 14 BIS – PERMESSI
AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI**

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	3.963
CISL	3.963
UIL	3.963
CISAL	3.963
CONFSAL	3.963
CGU	3.963
RDB CUB	3.963
USAE	3.963
CONFINTESA con riserva	3.963
totale	35.663

4.22 3 ottobre 2005 – Contratto collettivo quadro per la modifica del Contratto collettivo quadro del 3 agosto 2004 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004-2005

Il giorno 3 ottobre 2005, alle ore 16.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN:

Avvocato Guido Fantoni (Presidente) Firmato
per le Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CONFSAI

CGU

RDB CUB

USAE

CONFINTESA (con riserva)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 3 agosto 2004 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004-2005.

Art. 1

1. Il presente contratto ha la finalità di apportare alcune modifiche al Contratto collettivo quadro del 3 agosto 2004 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004-2005, in quanto, a seguito dell'Accordo di modifica dell'Accordo quadro del 23 settembre 2004 relativo alla definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005, stipulato in data odierna, i ricercatori e tecnologi delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione sono stati riassegnati tra il personale del relativo comparto.

2. Per effetto del comma 1 il contingente dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del CCNQ del 3 agosto 2004 è pari a n. 2455. Tale contingente ricomprende n. 7 distacchi afferenti a detto personale.

3. Per realizzare la modifica di cui al comma 2, da cui deriva un incremento di n. 7 distacchi rispetto a quelli distribuiti con il CCNQ del 3 agosto 2004, nonché una diversa distribuzione dei permessi dell'art. 5 dello stesso, le tavole n. 6 e n. 20 relative al Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione sono sostituite dalle seguenti:

TAVOLA 6 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL SNUR	11	CGIL	1
CISL FIR	10	CISL	1
UIL PA	7	UIL	
ANPRI	1	CIDA	
USI-RDB/ RICERCA	1	RDB CUB	
<i>totale</i>	30		2

TAVOLA 20 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL SNUR	1064
CISL FIR	982
UIL PA	543
ANPRI	83
USI-RDB/ RICERCA	130
<i>totale</i>	2802

4.23 2 marzo 2006 – Accordo quadro sul superamento del termine indicato all'art. 2, comma 3, dell'AQN in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici

A seguito del parere favorevole espresso il 7 febbraio 2006 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore sul testo dell'ipotesi di accordo relativo al rinvio del termine indicato all'art. 2, comma 3 dell'AQN 29/07/1999 in materia di TFR e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici e della certificazione positiva resa in data 24 febbraio 2006 dalla Corte dei Conti, il giorno 2/03/2006, alle ore 11, nella sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra

l'ARAN, nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni (firmato)

e

i rappresentanti delle seguenti Confederazioni:

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CONFEDIR

RdB/CUB

CIDA

COSMED

CISAL

USAE

CGU

CONFINTESA

- Visto l'AQN 29/07/99 in tema di TFR e di Fondi di previdenza complementare;

- Vista la L. 335/95

- Visto il D.lgs. 124/93 e successive aggiunte e modificazioni

- Visto il DPCM 20/12/99

- Visto il DPCM 02/03/01 modificativo ed integrativo del DPCM 20/12/99

- Visto l'AQN dell'8 maggio 2002 che ha prorogato il termine d'opzione al 31/12/2005

- Considerato che sono tuttora in atto le iniziative per l'istituzione dei Fondi pensione complementare per i pubblici dipendenti;

viene sottoscritto il seguente accordo sul superamento del termine indicato nell'art. 2, comma 3, dell'AQN 29/07/99 sul TFR e sui Fondi Pensione complementare:

Articolo Unico

Il termine del 31 dicembre 2001, indicato dall'art. 2, comma 3, dell'AQN 29/07/99, è ulteriormente differito al 31 dicembre 2010 salvo diverse disposizioni legislative o successive proroghe da concordare.

4.24 14 maggio 2007 – Accordo per l'istituzione del fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni-Autonomie locali e del Servizio sanitario nazionale

Il giorno 14 maggio 2007, alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni e le Confederazioni ed Organizzazioni sindacali rappresentative nelle persone:

ARAN:

nella persona del **Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri F.to**

Organizzazioni Sindacali Confederazioni Sindacali

CGIL-FP CGIL

CISL/FPS CISL

UIL/FPL UIL

COORDINAMENTO SINDACALE

AUTONOMO CISAL

“Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas-Fisael, Confail-Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel”

DICCAP -DIPARTIMENTO ENTI LOCALI

CAMERE DI COMMERCIO-POLIZIA MUNICIPALE (Fenal, Snalcc, Sulpm)

CIDA ENTI LOCALI

DIRER DIREL

FSI

FIALS

CIDA

CONFEDIR

USAE

CONFSAL

Le Parti prendono atto che nell'ipotesi di Accordo, all'art. 6, comma 3, è stata omessa per errore materiale la parola “anche” dopo l'espressione ...” da un numero di candidati ...”

Al termine della riunione, le parti stipulano l'allegato Accordo concernente l'istituzione del Fondo Nazionale di Pensione Complementare per i lavoratori dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e del Servizio Sanitario Nazionale.

PREMESSA

• Visto il decreto legislativo n. 124/1993 e successive modificazioni;

• vista la legge 23 agosto 2004, n. 243 recante norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria;

• visto il D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 inerente la disciplina delle forme pensionistiche complementari;

• visto quanto disposto dall'art. 1, comma 767, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

• vista la legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

• visto il DPCM 20.12.1999 sul trattamento di fine rapporto e l'istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti, come modificato ed integrato dal successivo DPCM 2 marzo 2001 pubblicati rispettivamente nella G.U. n. 111 del 15 maggio 2000 e nella G.U. n. 118 del 23 maggio 2001;

• visto l'Accordo quadro stipulato in data 29/7/1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare ed i seguenti CCNL:

comparto del personale delle Regioni ed Autonomie Locali

- CCNL successivo a quello del 1/04/1999 – sottoscritto il 14 settembre 2000 e pubblicato nella G.U. n. 277 del 27 novembre 2000 – Supplemento ordinario n. 196 (art. 49);

- CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto il 5 ottobre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 270 del 20 novembre 2001 – Supplemento Ordinario n. 247 (art. 18);

comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale

- CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 – sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001 – Serie generale (art. 46);

- CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto il 20 settembre 2001 e pubblicato nella G.U. n. 248 del 24 ottobre 2001 – Serie generale (art. 13);

dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie Locali

- CCNL biennio economico 2000/2001 – sottoscritto in data 12 febbraio 2002 e pubblicato nella G.U. n. 51 del 1 marzo 2002 – serie generale (art. 11);

le parti concordano

di istituire una forma pensionistica complementare, a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale, da attuare mediante costituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori di cui ai CCNL citati, di seguito denominato Fondo per brevità di dizione. Il Fondo è alimentato dai contributi stabiliti dal presente accordo e da quelli eventualmente fissati da successivi contratti collettivi nazionali di lavoro. I contenuti del presente accordo istitutivo devono essere recepiti nello statuto dell'istituendo Fondo unitamente ad ogni altro aspetto disciplinato dalla normativa vigente o da delibere della Commissione di vigilanza sui fondi pensione in materia statutaria.

Art. 1 Costituzione

1. Il Fondo è costituito ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile e del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni, di seguito indicato per brevità Decreto.
2. Il Fondo è disciplinato dallo statuto e dal regolamento elettorale.

Art. 2 Destinatari

1. Sono destinatari delle prestazioni del Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applicano i CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali e dall'ARAN per il Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, per il comparto del Servizio Sanitario Nazionale e per le relative aree dirigenziali, assunti con una delle seguenti tipologie di contratto:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato, anche part-time, e ogni altra tipologia di rapporto di lavoro flessibile, secondo la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo, di durata pari o superiore a tre mesi continuativi.

2. I lavoratori, come identificati al comma 1, a seguito dell'adesione volontaria al Fondo, acquistano il titolo di "Associato".

3. Possono, altresì, essere destinatari delle prestazioni del Fondo:

a) i lavoratori, così come identificati al precedente comma 1, appartenenti ai seguenti settori affini: personale di Enti ed organizzazioni regionali ed interregionali, personale dipendente dalle case di cura private e personale dipendente delle strutture ospedaliere gestite da Enti religiosi, personale dei servizi esternalizzati secondo l'ordinamento vigente, personale dipendente di imprese del privato e privato sociale eroganti servizi socio-sanitari assistenziali ed educativi, a condizione che vengano stipulati dalle competenti organizzazioni sindacali appositi accordi nei rispettivi ambiti contrattuali per disciplinare l'adesione da parte dei lavoratori interessati;

b) i lavoratori, così come identificati al precedente comma 1, dipendenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo ovvero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al comma 1, compresi i dipendenti in aspettativa sindacale ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, operanti presso le predette Organizzazioni firmatarie, alle quali competeranno i correlativi oneri contrattuali, sulla base delle specifiche disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con le suddette Organizzazioni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno reciprocamente atto che l'area dei destinatari del presente Accordo può comprendere anche i segretari comunali e provinciali e i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio Sanitario Nazionale, i quali potranno aderire al Fondo una volta perfezionate le dichiarazioni di volontà di adesione e le procedure contrattuali che li riguardano, in particolare per il reperimento delle risorse, secondo gli indirizzi formulati dal Comitato di settore.

Art. 3 Associati

1. Sono associati al Fondo:

- a) i destinatari in possesso dei requisiti di partecipazione di cui all'articolo 2, che abbiano sottoscritto la domanda di adesione volontaria, di seguito denominati "lavoratori associati";
- b) gli enti e le aziende dei comparti delle Regioni e delle Autonomie Locali e della Sanità, di seguito denominati Amministrazioni, che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- c) i percettori di prestazioni pensionistiche complementari a carico del Fondo, di seguito denominati "pensionati".

Art. 4 Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei delegati
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente e il Vice Presidente
- il Collegio dei Revisori Contabili

Art. 5 Assemblea dei delegati

1. L'Assemblea è costituita, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica, da 60 (sessanta) delegati, per metà in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti da questi ultimi secondo le modalità stabilite dal regolamento elettorale, e per metà, in rappresentanza delle amministrazioni, designati secondo le modalità stabilite da apposito atto normativo del Governo.

2. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori avviene sulla base di liste presentate secondo le modalità stabilite dal regolamento elettorale.
3. Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 30.000 (trentamila) adesioni al Fondo.

Art. 6

Il Consiglio di Amministrazione

1. Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 18 (diciotto) componenti in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalle vigenti disposizioni.
2. In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle Amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi n. 9 (nove) consiglieri componenti il Consiglio di Amministrazione.
3. Le liste per le elezioni di cui al comma 2, composte da un numero di candidati anche superiore al numero di consiglieri da eleggere, possono essere presentate:
 - a) per la elezione dei consiglieri in rappresentanza dei lavoratori secondo la disciplina dell'apposito regolamento elettorale;
 - b) per la elezione dei consiglieri in rappresentanza delle Amministrazioni secondo le modalità stabilite dall'apposito atto normativo del Governo di cui all'art. 5, comma 1.
4. Qualora uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione siano eletti tra i delegati dell'assemblea, gli stessi decadono dall'assemblea medesima al momento della loro nomina.
5. Qualora, nel corso del mandato, uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione rappresentanti delle Amministrazioni vengano a cessare dall'incarico, per qualsiasi motivo, subentra il primo dei non eletti della lista che ha espresso il consigliere. Quando non sia possibile la sostituzione con il primo dei non eletti, il nuovo consigliere in rappresentanza delle Amministrazioni viene designato nel rispetto delle modalità stabilite nell'apposito atto normativo del Governo di cui all'art. 5, comma 1.

Art. 7

Presidente e Vice Presidente

1. Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le Amministrazioni e tra i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati al Fondo.

Art. 8

Collegio dei Revisori Contabili

1. Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 (quattro) componenti effettivi e 2 (due) supplenti.

2. In attuazione del principio di pariteticità, i delegati rappresentanti dei lavoratori e i delegati rappresentanti delle Amministrazioni in seno all'Assemblea provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei rispettivi n. 2 (due) componenti effettivi e del rispettivo componente supplente, del collegio dei revisori contabili.
3. Per la elezione di cui al comma 2, si procede mediante liste presentate disgiuntamente con le stesse modalità previste dall'art. 6, comma 3. Ciascuna lista contiene i nomi di almeno due revisori contabili effettivi e almeno di un revisore contabile supplente.
4. Tutti i componenti il Collegio dei Revisori Contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'articolo 4, comma 1 del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211/97 e successive modifiche ed integrazioni e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero della Giustizia.
5. Il Collegio dei Revisori Contabili nomina al proprio interno il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Art. 9

Impiego delle risorse

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto.
2. Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.
3. È in facoltà del Consiglio di Amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto) ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto).
4. Per il primo esercizio a partire dall'avvio del Fondo è attuata una gestione monocomparto, salva diversa decisione degli organi statutari. Per gli esercizi successivi, dopo le opportune verifiche, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea le modifiche statutarie finalizzate ad attuare un eventuale diverso assetto di gestione.

Art. 10

Conflitti d'interesse

1. Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c), del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni, lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse, avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

Art. 11 **Contribuzione**

1. L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo alle rispettive Amministrazioni sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria. Non è, quindi, dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.

2. La contribuzione dovuta al Fondo da parte delle Amministrazioni è pari all'1% degli elementi retributivi considerati utili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto e fissati:

a) per il comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art. 49 del CCNL successivo a quello dell'1/04/1999 – sottoscritto il 14 settembre 2000 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;

b) per il comparto Sanità: dall'art. 46 del CCNL integrativo del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 – sottoscritto il 20 settembre 2001 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni;

c) per i dirigenti del comparto Regioni ed Autonomie Locali: dall'art. 11 del CCNL sottoscritto in data 12 febbraio 2002 per il biennio economico 2000-2001 e dall'art. 4 dell'Accordo Quadro Nazionale in materia di Trattamento di Fine Rapporto di lavoro e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici – sottoscritto il 29 luglio 1999 – ed eventuali successive modifiche ed integrazioni. Eventuali voci retributive ulteriori, utili ai fini del trattamento di fine rapporto, possono essere definite tra le parti in sede di rinnovi contrattuali, di comparto o area dirigenziale.

3. La contribuzione destinata al Fondo dai lavoratori è pari all'1% degli elementi retributivi indicati nel precedente comma 2.

4. Sono altresì contabilizzate dall'INPDAP:

a) la quota del 2% della retribuzione utile al calcolo del TFR dei dipendenti già occupati al 31.12.95 e di quelli assunti nel periodo dal 1.1.96 al 31.12.2000;

b) l'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio secondo le modalità previste dall'art. 2, commi 4 e 5 del DPCM 20.12.1999;

c) per i lavoratori assunti dal 1.1.2001 il 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno.

Nei casi nei quali è prevista l'erogazione diretta del TFR da parte delle Amministrazioni, queste provvedono direttamente agli adempimenti di cui alle lettere a) e c).

5. La contribuzione di cui ai commi 2 e 3, sempre a condizione di pariteticità, è versata, secondo modalità definite dal Consiglio di Amministrazione, anche in caso di sospensione della prestazione lavorativa dovuta ad una delle cause espressamente previste dalle fonti legislative e contrattuali vigenti, cui sia comunque correlata la percezione di un trattamento economico anche se in misura ridotta.

6. È prevista la facoltà del lavoratore associato al Fondo di effettuare versamenti aggiuntivi, rispetto a quelli previsti dal presente articolo, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo e dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando i contributi a carico delle Amministrazioni così come indicato dalla clausola contrattuale.

7. In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicano le sanzioni stabilite dallo statuto e dalle norme indicate dal Consiglio di Amministrazione.

8. In relazione ai tassi di effettiva crescita degli assicurati le parti istitutive si incontreranno per verificare la congruità delle disponibilità finanziarie ed assumere le conseguenti determinazioni atte ad assicurare l'equilibrio finanziario.

9. Le Amministrazioni comunicano al lavoratore, tramite espressa indicazione sul cedolino dello stipendio, l'entità delle trattenute a suo carico.

10. Ai fini dello svolgimento delle attività e degli adempimenti a carico dell'INPDAP in materia di previdenza complementare, le modalità di comunicazione e di fornitura dei dati informativi occorrenti (anagrafici, retributivi, contributivi) sono definite dagli organi del Fondo d'intesa con l'Istituto previdenziale.

11. Le quote contabilizzate dall'Inpdap ai sensi del comma 4 del presente articolo saranno erogate esclusivamente nei casi in cui ricorrano le condizioni di legge previste per la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

12. Le parti in sede di contrattazione di comparto potranno destinare ulteriori risorse per incrementare le posizioni individuali.

Art. 12 **Adesione e permanenza nel Fondo**

1. I Lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo statuto.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia ed approvata dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

3. In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo. Eventuali contribuzioni volontarie del lavoratore possono essere consentite secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

4. In caso di sospensione della prestazione lavorativa, con fruizione anche parziale della retribuzione, permane la condizione di associato e l'obbligo di contribuzione secondo le modalità previste dal precedente articolo 11, comma 5.

Art. 13 **Cessazione dell'obbligo di contribuzione e trasferimenti**

1. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dell'Amministrazione e del lavoratore associato cessa a seguito

della risoluzione del rapporto di lavoro, fatta salva la contribuzione volontaria del lavoratore di cui all'art. 12, comma 3.

2. Il lavoratore ha la facoltà di disporre unilateralmente, mediante presentazione di apposita domanda, la cessazione dell'obbligo di versare i contributi a suo carico, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo. In tal caso si determina automaticamente la cessazione dell'obbligo contributivo a carico dell'Amministrazione. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.

3. Il lavoratore associato, cessato dal servizio prima del pensionamento, deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale;
- trasferimento della posizione individuale presso altre forme pensionistiche;
- riscatto della posizione individuale; il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intera posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo a quello in cui il fondo ha acquisito la notizia certa del verificarsi delle condizioni che danno diritto al riscatto. La liquidazione dell'importo così definito avviene secondo le modalità stabilite nello statuto;
- conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

4. In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare non istituito tramite contrattazione, non prima di avere maturato almeno 5 anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso, e, successivamente a tale termine, non prima di tre anni. Tale fattispecie determina la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro e del versamento della quota del TFR.

5. Le richieste di trasferimento, ai sensi del comma 4, possono effettuarsi entro il mese di marzo ovvero entro il mese di settembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cessa a decorrere rispettivamente dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

6. Le modalità relative alla facoltà di cui al precedente comma 5 sono determinate nello statuto del Fondo. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.

Art. 14 Prestazioni

1. Il Fondo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile sta-

bilità nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno cinque anni di contribuzione al Fondo.

3. Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età inferiore di non più di dieci anni a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di contribuzione al Fondo. La presente norma trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità contributiva maturata presso il fondo di provenienza.

4. In via transitoria, entro i primi 15 anni dalla autorizzazione all'esercizio dell'attività, i termini di cui al precedente comma sono ridotti a 5 anni.

5. Il lavoratore associato che non abbia conseguito i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

6. Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione e/o Enti abilitati dalla legge.

7. Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, nella percentuale massima prevista dalla normativa vigente.

8. Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione e ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 6 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.

9. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale viene riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di legge vigenti.

10. Trascorsi otto anni di iscrizione al Fondo l'iscritto può conseguire un'anticipazione dei contributi accumulati per l'acquisto della prima abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'art. 31, comma 1, della legge 5 agosto 1978, n. 457, ovvero per eventuali spese sanitarie, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, con facoltà di reintegrare la propria posizione del Fondo.

11. Le modalità di reintegro della posizione individuale sono disciplinate da disposizioni del Consiglio di Amministrazione.

12. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

13. Il Fondo può stipulare convenzioni con una o più compagnie di assicurazione per erogare prestazioni per invalidità permanente e premorienza.

14. Il Fondo comunica ai lavoratori, almeno una volta l'anno, i versamenti effettuati in loro favore dalle Amministrazioni, distinguendo le diverse quote contributive, reali e virtuali, previste dall'art. 11, comma 2.

Art. 15

Spese per la gestione del fondo

1. All'atto dell'adesione, il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione una tantum nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

2. Per il suo funzionamento il Fondo sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

3. Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa, il fondo provvede, in via prioritaria, mediante l'utilizzo:

a) delle quote di iscrizione "non impiegate per le spese di avvio e di amministrazione provvisoria";

b) di una "quota associativa" ricompresa nella contribuzione, il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio preventivo;

c) degli interessi di mora versati dalle Amministrazioni in caso di ritardato ed omesso versamento dei contributi;

d) delle somme provenienti dall'acquisizione al fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associati deceduti in assenza di beneficiari ex lege;

e) di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui il Fondo divenga titolare a qualsiasi titolo.

4. Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, ivi compresi i servizi resi dalla Banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio del Fondo.

5. La quantificazione degli oneri della gestione amministrativa del Fondo è determinata di anno in anno con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Fondo sulla base del preventivo di spesa e nel rispetto del principio di economicità.

Art. 16

Spese di avvio del Fondo

1. Per fronteggiare i costi di avvio del Fondo, l'INPDAP, in fase di prima attuazione, verserà all'atto della costituzione del fondo stesso la quota di iscrizione di € 2,75 (due/75) "pro capite" riferita al numero dei dipendenti del comparto.

2. A tale onere si fa fronte secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 767 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per l'anno 2007) e con le modalità definite dall'art. 74, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Art. 17

Norme transitorie e finali

1. Le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano a predisporre entro 4 mesi lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.

2. All'atto della costituzione del Fondo, le parti istitutive del fondo indicano, ciascuna per il numero ad essa spettante, i componenti del primo Consiglio di Amministrazione, e tra questi il Presidente. Le stesse parti, sempre pro quota, indicano anche i componenti del primo Collegio dei Revisori Contabili. La designazione dei rappresentanti delle Amministrazioni nel primo Consiglio di Amministrazione e nel primo Collegio dei Revisori Contabili avviene nel rispetto delle modalità stabilite nell'apposito atto normativo del Governo.

3. I primi organi di cui al comma 2 restano in carica fino a quando la prima Assemblea, insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, non abbia proceduto alla elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

4. Nel rispetto del criterio di rappresentanza paritetica delle amministrazioni e dei lavoratori, il primo Consiglio di Amministrazione è composto da n. 18 (dieciotto) membri, di cui n. 9 (nove) in rappresentanza delle amministrazioni e n. 9 (nove) in rappresentanza dei lavoratori.

5. Nel rispetto del medesimo criterio paritetico di cui al comma 3, il primo Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 membri (*quattro*), di cui 2 (due) in rappresentanza delle Amministrazioni e 2 (due) in rappresentanza dei lavoratori, e 2 (due) supplenti, anche questi ultimi designati in modo paritetico. Il primo Collegio dei Revisori nomina, al proprio interno, il Presidente, nell'ambito della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

6. Spetta al primo Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea al raggiungimento della soglia di n. 30.000 (trentamila) adesioni al Fondo.

7. Il primo Consiglio di Amministrazione attua tutti gli adempimenti necessari, espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni.

8. Il primo Consiglio di Amministrazione gestisce l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo 16 del presente accordo, predispo-

ne la scheda informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione ed in ogni caso è deputato a svolgere ogni altra attività prevista dalla delibera COVIP del 22 maggio 2001 e successive.

9. In relazione alla dichiarazione congiunta delle parti nell'accordo quadro in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare, l'apporto delle Amministrazioni al Fondo in mezzi, locali o risorse umane è disciplinato mediante apposita convenzione con il Fondo stesso tale da agevolare la fase di avvio di quest'ultimo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nell'ottica di perseguire la parità di trattamento tra i lavoratori della Pubblica Amministrazione, le parti concordano sulla opportunità che per sostenere le adesioni al Fondo nei primi anni di gestione venga riconosciuta, anche ai dipendenti dei comparti e delle aree dirigenziali destinatarie del presente accordo, la quota aggiuntiva di incentivazione dell'1% per primo anno e dello 0.5% per il secondo anno.

Nell'ambito dei rispettivi ruoli e competenze, le parti porranno in essere ogni utile iniziativa per sollecitare i necessari provvedimenti ed indirizzi.

Le Parti si impegnano ad un sollecito avvio e conclu-

sione della specifica trattativa in materia, per l'integrazione del presente Accordo, a seguito del perfezionamento e formalizzazione dei necessari atti di indirizzo dei Comitati di Settore interessati.

Le parti si impegnano altresì ad una verifica per l'adeguamento delle voci retributive che attualmente sono prese a base di calcolo del TFR alle discipline contrattuali intervenute successivamente alla loro definizione, secondo gli indirizzi formulati e formalizzati dai Comitati di settore, nel rispetto delle regole sulle procedure di contrattazione collettiva di cui al D.Lgs. n. 165/2001.

DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE

Tutte le organizzazioni sindacali impegnano il Governo alla emanazione tempestiva degli atti formali di sua competenza di cui all'art. 5, comma 1, e 17, comma 2, indispensabili per costituzione e l'avvio dell'attività del fondo.

DICHIARAZIONE ARAN

Se e quando sarà attivato quanto previsto ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera e), punto 2 della legge 23 agosto 2004 n. 243, le Regioni proporranno l'apertura di un confronto con le Organizzazioni Sindacali.

4.25 11 giugno 2007 – Contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009

Il giorno 11 giugno 2007, alle ore 16.30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN:

Avv. Massella Ducci Teri (Presidente) Firmato

per le Confederazioni sindacali

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
RDB CUB
USAE
CONFINTESA

All'inizio della riunione le parti prendono atto dei seguenti errori materiali:

1) all'art. 10, comma 1, terzo alinea le parole «di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 269 e successive modificazioni ed integrazioni» sono sostituite con le parole «di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288»;

2) all'art. 13, comma 5 le parole «di cui alla lettera b)» sono sostituite con le parole «di cui alla lettera a)»;

Le parti prendono, altresì, atto dell'omissione materiale all'art. 9, comma 1, ottavo alinea, dell'inciso relativo alle Unioni di Comuni, pertanto il testo viene così integrato: dopo le parole «dai Consorzi, associazioni» sono aggiunte le parole «incluse le Unioni di Comuni».

Terminati tali adempimenti le parti, ad eccezione di USAE e CONFINTESA, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione di contrattazione per il quadriennio 2006-2009.

Art. 1

Area di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei comparti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2

Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, sono raggruppati nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:

- A) Comparto del personale delle Agenzie fiscali;
- B) Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;
- C) Comparto del personale delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
- D) Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
- E) Comparto del personale dei Ministeri;
- F) Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- G) Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;
- H) Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;
- I) Comparto del personale della Scuola;
- L) Comparto del personale dell'Università.

Art. 3

Comparto del personale delle Agenzie fiscali

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera A), comprende il personale dipendente:

- dall'Agenzia delle dogane;
- dall'Agenzia delle entrate;
- dall'Agenzia del territorio;
- dall'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato (AAMS).

Art. 4

Comparto del personale degli Enti pubblici non economici

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera B), comprende il personale dipendente dai sottoindicati Enti (ivi incluso quello

di cui all'art. 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, come modificato per effetto dell'art. 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165):

- Enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, e successive modificazioni e integrazioni – ivi compreso l'Istituto nazionale per il commercio con l'estero (ICE) – ad eccezione di quelli espressamente indicati nell'art. 6, nonché dagli ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti a tutela o vigilanza dello Stato;
- Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP) e dall'Istituto di previdenza del settore marittimo (IPSEMA);
- Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali;
- Agenzia per le erogazioni in agricoltura (AGEA);
- Agenzia per le organizzazioni non lucrative di utilità sociale (Agenzia per le ONLUS), istituita con DPCM 26 settembre 2000.

Art. 5

Comparto del personale delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera C) comprende il personale dipendente:
 - dalle Accademie di belle arti;
 - dall'Accademia nazionale di danza;
 - dall'Accademia nazionale di arte drammatica;
 - dagli Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA);
 - dai Conservatori di musica e dagli Istituti musicali pareggiati.

Art. 6

Comparto del personale delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera D) comprende il personale dipendente:
 - dagli Enti scientifici di ricerca e di sperimentazione di cui al punto 6 della tabella allegata alla legge 20 marzo 1975, n. 70 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - dall'Istituto superiore di sanità (ISS);
 - dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL);
 - dall'Istituto italiano di medicina sociale (IIMS);
 - dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT);
 - dal Consiglio per la ricerca e la sperimentazione in agricoltura (CRA);
 - dall'Istituto per le telecomunicazioni e l'elettronica «Giancarlo Vallauri» (MARITELERADAR) di Livorno sino alla data di costituzione del Centro

di supporto e sperimentazione navale (CSSN) del Ministero della Difesa ai sensi del DM 20 gennaio 1998, fatte salve le norme di raccordo di cui al successivo art. 13, comma 3, in caso di cambiamento di comparto;

- dal Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste (AREA Science Park);
 - dall'Istituto nazionale di astrofisica (INAF);
 - dall'Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici (APAT);
 - dall'Ente italiano montagna (EIM) istituito dall'art. 1, comma 1279, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e dall'Istituto nazionale della montagna (IMONT) ivi confluito, sino alla data della sua soppressione ai sensi dell'art. 1, comma 1280, della medesima legge;
 - dall'Istituto di studi ed analisi economica (ISAE);
 - dall'Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale (OGS);
 - dall'Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia (INGV);
 - dal Centro per la formazione in economia e politica dello sviluppo rurale;
 - dall'Istituto nazionale di ricerca metrologica (INRIM);
 - dal Museo storico della fisica e centro di studi e ricerche «Enrico Fermi»;
 - dall'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA);
 - dall'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione (INVALSI);
 - dall'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica istituita dall'art. 1 comma 610 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'Istituto nazionale di documentazione per l'innovazione e la ricerca educativa (INDIRE) cui l'Agenzia subentra, sino alla data della sua soppressione ai sensi dell'art. 1, comma 611, della medesima legge.
2. L'Enea rinnova il CCNL 2006-2009 in apposita sezione del Comparto del personale delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione. Alla definizione della tabella di equiparazione e delle norme di raccordo tra gli istituti normativi dell'Enea e degli altri Enti del comparto, tra loro diversi, si provvederà in sede di contrattazione integrativa del medesimo Ente.

Art. 7

Comparto del personale dei Ministeri

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera E), comprende il personale dipendente:
 - dai Ministeri (ivi incluso il personale di cui all'art. 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
 - in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752;

- dalle Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, escluse quelle ricomprese nell'art. 3 ed escluse l'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica e l'APAT ricomprese nell'art. 6;
- dal Centro interforze studi applicazioni militari (CISAM);
- dagli Istituti regionali di ricerca educativa (IRRE), attualmente enti strumentali del Ministero della Pubblica Istruzione, cui subentrerà l'Agenzia nazionale per lo sviluppo dell'autonomia scolastica ricompresa nell'art. 6, dalla data della loro soppressione ai sensi dell'art. 1, comma 611, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Art. 8

Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera F), comprende il personale dipendente:

- dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- dall'Agenzia per la formazione dei dirigenti e dipendenti delle amministrazioni pubbliche – Scuola nazionale della pubblica amministrazione, istituita dall'art. 1 comma 580 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Art. 9

Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera G), comprende il personale dipendente:

- dalle Regioni a statuto ordinario;
- dagli Enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni a statuto ordinario;
- dagli ex Istituti autonomi per le case popolari comunque denominati i cui dipendenti siano disciplinati dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico del comparto;
- dai Comuni;
- dalle Province;
- dalle Comunità montane;
- dalle Comunità collinari;
- dai Consorzi, associazioni, incluse le Unioni di Comuni, e comprensori tra comuni, province, comunità montane e comunità collinari ed i cui dipendenti siano disciplinati dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico del comparto;
- dalle Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;
- dalle Università agrarie ed associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali;
- dalle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e dalle loro associazioni regionali cui esse partecipano ed i cui dipendenti siano disciplinati dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico del comparto;

- dalle Autorità di bacino, ai sensi della legge 21 ottobre 1994, n. 584;

- dall'Agenzia per la gestione dell'albo dei Segretari comunali e provinciali;

- dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione locale (SSPAL).

2. Il rapporto di lavoro dei Segretari comunali e provinciali è regolato nell'ambito del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.

3. Ferma rimanendo l'unicità del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, nell'ambito del CCNL sarà istituita una sezione contrattuale specifica delle Regioni.

Art. 10

Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera H), comprende il personale dipendente:

- dalle Aziende sanitarie ed ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;

- dagli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni;

- dagli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;

- dall'Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino;

- dall'Ospedale Galliera di Genova;

- dalle ex Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;

- dalle Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica (RSA);

- dalle Agenzie regionali per la protezione ambientale (ARPA);

- dall'Agenzia per i servizi sanitari regionali, istituita ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, modificato ed integrato con legge 15 marzo 1997, n. 59 e decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 115.

Art. 11

Comparto del personale della Scuola

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera I), comprende il personale dello Stato delle scuole materne, elementari, secondarie ed artistiche, delle istituzioni educative e delle scuole speciali, nonché di ogni altro tipo di scuola statale, escluso quello dei comparti di cui agli artt. 5 e 12.

Art. 12

Comparto del personale delle Università

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera L) comprende – ad eccezione dei professori e ricercatori – il personale dipendente

dalle seguenti amministrazioni (ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165):

- università, istituzioni universitarie e le aziende ospedaliere universitarie di cui alla lettera a) dell'art. 2 del decreto legislativo del 21 dicembre 1999, n. 517;
- Istituto universitario di scienze motorie (IUSM) di Roma.

Art. 13 Norme finali

1. Le parti, anche in relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, potranno procedere successivamente alla modifica della composizione dei comparti di cui al presente accordo secondo le procedure contrattuali previste dall'art. 40, comma 2, e dall'art. 41, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Al fine di evitare l'aumento dei comparti di contrattazione, nei contratti collettivi nazionali di lavoro le parti, ferma rimanendo l'unicità dei comparti di riferimento, potranno valutare l'opportunità di una articolazione della normativa contrattuale per specifici settori o sezioni secondo le denominazioni adottate dai CCNL.
3. In tutti i casi in cui, per effetto del presente contratto si realizzi il passaggio del personale da un comparto all'altro, ovvero ciò si verifichi nel corso dell'attuale quadriennio ai sensi del comma 1, con apposito contratto nazionale sarà definita la disciplina di raccordo per regolare il complessivo trattamento normativo ed economico di detto personale nel passaggio dal contratto collettivo nazionale di lavoro in essere a quello di nuova collocazione.
4. Per quanto attiene il CISAM di cui all'art. 7, in considerazione della non avvenuta applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNQ del 18 dicembre 2002, l'Aran convocherà una specifica sessione di contrattazione per definire la disciplina di raccordo, che si dovrà concludere prima della definizione del CCNL del comparto Ministeri.
5. Nei contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti del Servizio sanitario nazionale e dell'Università, per le aziende ospedaliere di cui alla lettera a) dell'art. 2 del decreto legislativo del 21 dicembre 1999, n. 517, saranno previste, con carattere di reciprocità, norme di raccordo per quanto attiene la composizione della delegazione di parte pubblica e sindacale della contrattazione integrativa.

Art. 14 Disapplicazioni

1. Le disposizioni del presente accordo sostituiscono integralmente quelle contenute nel Contratto collettivo nazionale quadro di definizione dei comparti di contrattazione stipulato in data 18 dicembre 2002.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In considerazione dell'importanza di snellire ed accelerare il complesso delle procedure di contrattazione pubblica, le parti sottolineano l'opportunità di una riconduzione degli Enti di cui all'art. 70 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 all'interno dei comparti di contrattazione di cui all'art. 40 dello stesso decreto, e ritengono che le obiettivi specificità delle amministrazioni di cui trattasi possano trovare la giusta tutela nei CCNL di comparto e, in particolare, nelle sessioni di contrattazione integrativa. Pertanto, i dichiaranti sollecitano l'adozione di uno o più coerenti provvedimenti modificatori del dettato dell'art. 70 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Firmato ARAN – CGIL – CISL – UIL – CISAL – CONFSAL – CGU – RDB CUB

DICHIARAZIONE A VERBALE

CGIL, CISL e UIL ritengono che la dizione di cui al II° alinea dell'art. 8 rappresenti una soluzione ultronea, visto il dettato della legge finanziaria e la situazione contrattuale in essere, alle necessità di tutela del personale della costituenda Agenzia.

Firmato CGIL – CISL – UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL non ritiene necessario inserire nell'accordo di costituzione dei comparti di contrattazione il comma 3 dell'art. 9 in quanto tale specifica è già stata sottoscritta nel "memorandum" d'intesa sul lavoro pubblico.

Firmato UIL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CGU valuta negativamente l'indifferenza del Governo a recepire, anche solo a livello di ipotesi di lavoro nel proprio atto d'indirizzo, la richiesta avanzata formalmente dalla CGU all'Esecutivo in data 11 novembre 2006, di istituire una contrattazione separata per i docenti della scuola. La CGU altresì prende atto della volontà espressa, in autonomia, dal tavolo negoziale, con la sola eccezione di Confintesa favorevole, di non voler procedere alla istituzione di un comparto autonomo della docenza.

Firmato CGU

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CGU sottoscrive l'ipotesi di contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione.

zione per il quadriennio 2006-2009, ma valuta negativamente l'inserimento nel comparto della Presidenza del Consiglio di cui all'art. 8, della parte relativa al personale dipendente dell'Agenzia per la formazione dei dirigenti e dei dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche. Molti elementi problematici emersi al tavolo di trattativa non hanno trovato risposte adeguate. Le implicazioni della scelta contenuta nell'art. 8 fanno venire meno i principi di peculiarità e di omogeneità costitutivi del comparto.

Firmato CGU

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CONFISAL dichiara di non condividere l'inserimento nel Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 8) dell'Agenzia per la formazione dei dirigenti e dipendenti delle amministrazioni pubbliche – Scuola Nazionale della pubblica amministrazione, istituita dall'art. 1, comma 580, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La motivazione trova fondamento su una serie di considerazioni legate alla natura giuridica, strutturale e funzionale dell'Agenzia che non si accorda con il principio dell'omogeneità su cui si basa la costituzione dei comparti.

Firmato CONFISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Confederazione USAE non sottoscrive il contratto collettivo quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006-2009. Motivo pregiudiziale è l'inserimento del personale dipendente dall'Agenzia per la formazione dei dirigenti e dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche – Scuola Nazionale della pubblica amministrazione, nel comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tale inserimento proposto dall'ARAN senza alcuna motivazione, se non il rimando ad apposita direttiva, è illogica ed in violazione del principio di "omogeneità" dettato dal D.lgs. 165/01.

L'Agenzia, non è ancora formalmente costituita in quanto, ad oggi, non sono stati ancora emanati i regolamenti costitutivi. Da una bozza di regolamento circolata informalmente emergono forti contraddizioni; da una parte (art. 1) si esordisce con la determinazione che l'Agenzia è istituita "nell'ambito" della Presidenza del Consiglio – quindi ne è una struttura interna, così come lo era la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione – pertanto, in questo caso l'inserimento del secondo alinea dell'art. 8 del presente contratto è assolutamente illogico; d'altra parte, negli articoli successivi, si configura una specie di "ente pubblico non economico" o di "ente di ricerca"(Art. 2 co. 3: "L'Agenzia è iscritta

all'anagrafe delle ricerche") che nulla ha a che vedere con la struttura servente del Presidente del Consiglio dei Ministri, organo d'indirizzo politico, impulso e coordinamento. L'Agenzia, su cui pendono già ricorsi presso la Corte Costituzionale, una volta chiarite le contraddizioni predette, "sarà" un soggetto in cui confluiranno realtà frutto di scorpori e accorpamenti di strutture pubbliche e private che renderanno il comparto fortemente "disomogeneo" e difficilmente governabile. Le osservazioni nel merito sottoposte all'attenzione del tavolo di contrattazione, che evidenziavano l'assoluta estraneità di tale organismo, sotto il profilo giuridico, formale e sostanziale, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri non sono state considerate, così come non è stata contestata alla scrivente l'ipotesi di inserimento dell'Agenzia nel comparto degli Enti pubblici non economici o altro comparto con cui risultano ben più evidenti elementi di affinità. Altresì non si ritiene idonea la costituzione di una sezione separata per l'Enea in quanto ne ritarda, nella sostanza, il suo pieno inserimento nel comparto ricerca. Il documento, infine, non rimanda, così come definito in precedenza, alle varie trattative di comparto l'istituzione della vice dirigenza.

Firmato USAE

DICHIARAZIONE A VERBALE

CONFINTESA conferma il suo dissenso rispetto al presente CCNQ per le seguenti ragioni:

1. Il mancato recepimento della norma che istituisce la Vicedirigenza che ha aperto la strada alla possibile disapplicazione della norma che produce un danno ai colleghi che già sono in possesso dei requisiti nonché a tutti quei colleghi che potrebbero accedervi successivamente nel corso della loro carriera.

2. L'inserimento, nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'oggetto misterioso denominato "Agenzia per la formazione dei dirigenti e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche" il cui organico non definito, andrà ad alterare pesantemente la composizione del comparto.

3. L'inserimento nel comparto dei ministeri degli Istituti Regionali di Ricerca Educativa (IRRE), enti assolutamente disomogenei al comparto.

Infine CONFINTESA, confermando la mancata sottoscrizione del presente CCNQ, reputa la stessa inutile poiché l'ARAN, pur in assenza di un accordo definitivo sulla ripartizione dei comparti di contrattazione ha provveduto, già in data 9 maggio 2007, alla stesura dell'elenco delle sigle rappresentative per il biennio 2006-07.

Firmato CONFINTESA

4.26 24 settembre 2007 – Accordo collettivo quadro d'integrazione dell'art. 3 della Parte Seconda dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

Il giorno 24 settembre 2007, alle ore 16:30, presso la sede dell'A.Ra.N. ha avuto luogo l'incontro tra:

L'A.Ra.N.:

nella persona del Presidente, Avv. Massella Ducci Teri
e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CSE
CGU
RDB CUB
USAE
UGL

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Accordo d'integrazione dell'art. 3 della parte seconda dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

Art. 1

1. L'articolo 3 (Elettorato attivo e passivo) – Parte II – dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998 è sostituito dal seguente: "1. Hanno diritto a votare (elettorato attivo) tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza nell'amministrazione alla data delle elezioni, ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo.

Nei comparti di contrattazione, con esclusione del comparto Scuola, hanno altresì diritto a votare i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro è, anche a seguito di atto formale dell'amministrazione, prorogato ai sensi di legge e/o inserito nelle procedure di stabi-

lizzazione alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio).

Nel comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.

2. Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale. Sono altresì eleggibili i dipendenti indicati nel secondo capoverso del comma 1.

3. I dipendenti che, nel periodo intercorrente tra la data di inizio delle procedure elettorali (annuncio) e quello delle votazioni, acquisiscono i requisiti di cui al comma 1, hanno diritto al solo elettorato attivo senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato."

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che, prima delle prossime elezioni delle RSU nel comparto Scuola, tenendo altresì conto delle modifiche che il CCNL di comparto potrà apportare alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, si incontreranno per verificare le condizioni di estensione dell'elettorato attivo e passivo ai dipendenti a tempo determinato della Scuola.

Firmato: ARAN – CGIL – CISL – UIL – CISAL – CONFSAL – CSE – USAE – UGL

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno atto che, in considerazione dell'estensione dell'elettorato attivo e passivo ai dipendenti dei comparti di contrattazione indicati nel secondo capoverso del comma 1, valuteranno le necessarie integrazioni da apportare al CCNQ del 7 agosto 1998 in relazione alle modalità di fruizione dei distacchi e permessi, in coerenza con le innovazioni introdotte con il presente contratto.

Firmato: ARAN – CGIL – CISL – UIL – CISAL – CONFSAL – CSE – USAE – UGL

DICHIARAZIONE CONFSAL

La Confsal esprime riserva sull'esclusione del godimento dell'elettorato attivo del personale delle sedi estere titolare di contratto locale.

Detta esclusione è in contrasto con l'art. 42, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 che garantisce la partecipazione al voto nelle elezioni delle RSU a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia contrattuale (contratto regolato dalla legge italiana o da quella locale).

La Confsal, altresì, esprime riserva in relazione alla mancata esplicitazione del possesso dell'elettorato attivo e passivo del personale in servizio al Consiglio Superiore della Magistratura e contrattualmente regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto "Ministeri".

Firmato: CONFSAL

4.27 24 settembre 2007 – Contratto collettivo quadro d'integrazione del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998

Il giorno 24 settembre 2007, alle ore 16:45, presso la sede dell'A.Ra.N. ha avuto luogo l'incontro tra:

L'A.Ra.N.:

nella persona del Presidente Avv. Massella Ducci Teri firmato

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CONFEDIR
CISAL
CONFSAL
COSMED
CSE
CGU
CIDA
RDB CUB
USAE
UGL

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale quadro d'integrazione del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998.

Art. 1

1. Il presente contratto integra e chiarisce l'applicazione di alcune disposizioni contenute nel CCNQ del 7 agosto 1998, e successive modificazioni e integrazioni, sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, di seguito indicato come "CCNQ del 7 agosto 1998".

Art. 2

1. All'articolo 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 i commi 1 e 7 sono sostituiti dai seguenti: "1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali – di norma sino al limite massimo del 50% – possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 5, comma

1, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno."

"7. La prestazione lavorativa dei dirigenti sindacali indicati nei commi 2 e 5 può anche essere superiore al 50% sino ad un massimo del 75%. In ogni caso, i limiti minimi della prestazione lavorativa sono quelli fissati per il part-time dalla disciplina generale prevista nei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro."

Art. 3

1. All'articolo 14 del CCNQ del 7 agosto 1998 i commi 1 e 6 sono sostituiti dai seguenti: "1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che – accertati i requisiti soggettivi previsti dagli artt. 5, comma 1 ed 11 comma 1 – provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone contestuale comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del d.lgs. 165/2001 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale sono altresì comunicate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative, oltre che alle amministrazioni di appartenenza, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, anche attraverso il sito web dedicato Gedap."

"6. Le variazioni ai distacchi ed alle aspettative devono essere comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. Se, entro tale data, le aspettative e i distacchi non vengono espressamente revocati si intendono confermati e le amministrazioni non devono emanare alcun provvedimento. Il provvedimento risulta, invece, necessario nei casi di revoca, trasformazione di un istituto in un altro, modifica temporale, grado (da tempo pieno a part-time o viceversa). Gli estremi del provvedimento adottato dalle amministrazioni devono essere comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dei commi 3 e 4 dell'art. 50 del d.lgs. 165/2001, anche ai fini del rispetto

dei contingenti. Tutte le informazioni possono essere comunicate tempestivamente attraverso il sito web dedicato a Gedap. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organizzazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale."

Art. 4

1. All'articolo 15 del CCNQ del 7 agosto 1998 il comma 4 è sostituito dal seguente: "4. Entro il 31 maggio di ciascun anno, le Amministrazioni pubbliche di cui al presente contratto adempiono agli obblighi previsti dall'art. 50 del d.lgs. 165/2001 in tema di trasmissione dei dati ivi previsti alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica. Per garantire, da parte di quest'ultimo, la verifica del rispetto dei contingenti, le amministrazioni inviano le informazioni richieste esclusivamente attraverso il sito web dedicato Gedap. Il prospetto di rilevazione, di cui l'amministrazione trattiene copia, deve contenere la esatta imputazione delle ore di permesso sindacale retribuite fruiti sui posti di lavoro dai dirigenti sindacali di cui agli artt. 8 e 11 e, in analogia con quanto previsto nel comma 5, lo stesso deve essere controfirmato dalle associazioni sindacali richiedenti, salvo il caso di diniego che sarà segnalato e motivato. I modelli, compilati on-line, sulla base del citato prospetto di rilevazione, devono contenere le informazioni relative al rappresentante sindacale che ha certificato i dati e la motivazione dell'eventuale diniego. I dirigenti e/o i funzionari delle amministrazioni sono responsabili personalmente, per la parte di competenza, dell'utilizzazione delle prerogative sindacali – distacchi, aspettative e permessi sindacali – in violazione della normativa vigente.

Art. 5

1. All'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 è aggiunto il comma 4-bis: "4-bis. Nel comparto scuola il disposto del comma 4 non si applica nei casi in cui si debba procedere all'individuazione del personale soprannumerario, docente ed Ata, in conseguenza della rideeterminazione dell'organico dell'istituzione scolastica o educativa. Non si applica, altresì, in tutti i casi nei quali l'assegnazione della sede sia stata disposta in applicazione di istituti che prevedono una permanenza annuale nella sede stessa."

Art. 6

1. L'articolo 19 del CCNQ del 7 agosto 1998 è sostituito dal seguente: "Art. 19 (DISPOSIZIONI PARTICOLARI)

1. Ai soli fini dell'accertamento della rappresentatività le organizzazioni sindacali che abbiano dato o diano

vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa possono imputare al nuovo soggetto sindacale le deleghe delle quali risultino titolari, purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate, o che le deleghe siano, comunque, confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto. Tale regola, coerente con il principio di libertà sindacale, ha carattere generale in quanto ogni periodico accertamento della rappresentatività può tradursi nel riconoscimento di nuovi soggetti sindacali, risultanti dalla libertà di aggregazione rimessa alla scelta delle parti interessate. Le aggregazioni associative devono dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma. In caso negativo non è possibile riconoscere la rappresentatività del nuovo soggetto sindacale ai fini dell'ammissione alle trattative per il rinnovo dei CCNL.

2. In caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto è sempre esclusa l'attribuzione delle deleghe dell'affiliato all'affiliante. Diverso è il caso di incorporazione/fusione di una organizzazione sindacale in un soggetto già esistente trattandosi in questo caso, invece, di successione a titolo universale.

3. Ai fini dell'accertamento della rappresentatività del biennio contrattuale 2008-2009, allo scopo di coniugare il diritto di libera associazione sindacale con il rispetto delle disposizioni vigenti in materia di rappresentatività sindacale, le aggregazioni associative che non hanno ottemperato al disposto del comma 1 possono provvedervi entro la data ultima del 31 dicembre 2007. Entro tale data le organizzazioni sindacali interessate hanno l'onere di fornire all'Aran "idonea documentazione" di cui al comma 5 che dimostri che il soggetto sindacale in capo al quale si deve accertare la rappresentatività è titolare in proprio di delega per il versamento dei contributi sindacali e che allo stesso sono imputate, per effettiva successione, le deleghe delle quali risultino titolari le organizzazioni costituenti, incorporate per fusione, affiliate, federate o in altre forme aderenti, comunque denominate.

4. Qualora, entro il 31 dicembre 2007, i soggetti sindacali non forniscano la documentazione richiesta nel comma 5, e, quindi, garanzie sulla effettività della delega, non sarà possibile riconoscere in capo agli stessi la rappresentatività per il biennio 2008-2009, ed ogni singola organizzazione sindacale sarà misurata, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001, sulla base delle deleghe di cui è direttamente titolare e intestataria al momento in cui interviene da parte dell'Aran la rilevazione del dato. Qualora, entro il predetto termine, le decisioni in materia siano state adottate dai competenti organismi statutari ed inviata la relativa documentazione ex comma 5, ma non sia ancora intervenuta la ratifica congressuale, se statutariamente prevista, tale

ratifica, in via eccezionale, può intervenire entro e non oltre il 31 marzo 2008.

5. L'idonea documentazione da fornire all'Aran, che attesti la regolarità sostanziale degli atti prodotti, nel caso dei commi 1, 2 e 3 ed in tutti i casi in cui si verifichi un mutamento associativo, è quella adottata dai competenti organi statutari e trasmessa all'Aran con lettera Raccomandata AR a firma del legale rappresentante del soggetto sindacale interessato. Sono escluse mere note di comunicazione non corredate dalle modificazioni statutarie e che non diano conto degli elementi di effettività necessari per la successione nella titolarità delle deleghe al nuovo soggetto e che ad esso vengano imputate. Per la data di ricezione fa testo quella risultante sull'avviso di ricevimento della Raccomandata.

6. Le prerogative sindacali sono assegnate al soggetto sindacale rappresentativo. I poteri e le competenze contrattuali – riconosciuti ai rappresentanti dei soggetti sindacali rappresentativi in quanto firmatari dei CCNL di comparto o di area dall'art. 5, comma 3 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU – sono esercitati in nome e per conto degli stessi. Pertanto nei contratti collettivi integrativi la sottoscrizione avviene esclusivamente in rappresentanza della organizzazione sindacale rappresentativa. In caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto, l'organizzazione sindacale affiliante, se rappresentativa ai sensi delle vigenti disposizioni, è unica titolare dei distacchi, dei permessi e delle altre prerogative sindacali di cui al presente contratto.

7. Allo scopo di garantire la certezza e la stabilità delle relazioni sindacali, nel rispetto del comma 1, e per gli effetti dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001, qualora nell'ambito di un soggetto sindacale rappresentativo si verifichi un mutamento associativo, compreso il mero cambio di denominazione, il mutamento produce effetti soltanto al successivo periodico accertamento della rappresentatività previsto dal comma 8.

8. L'ARAN procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali, come normativamente predeterminata, in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento nonché all'inizio del secondo biennio economico della stessa. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle associazioni sindacali risultanti nel repertorio delle confederazioni ed organizzazioni sindacali operanti nel pubblico impiego aggiornato al 31 gennaio dello stesso anno in cui si procede alla rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU.

9. Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001, comma 1, il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. A tale fine non conta il numero dei lavoratori

associati al sindacato ma il numero delle trattenute per i contributi sindacali effettivamente operate in busta paga tramite delega di cui è titolare il sindacato. Per tale motivo il dato associativo è rilevato direttamente dalla busta paga del lavoratore in quanto solo a fronte del contributo versato la delega diviene effettiva. Al fine di contare anche le deleghe rilasciate nel mese di dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione, la lettura viene effettuata dalla busta paga del mese di gennaio immediatamente successivo in quanto, solo in essa, sono rilevabili tutte le deleghe attive rilasciate entro l'ultimo giorno del mese di dicembre, stante l'obbligo delle amministrazioni di procedere alla trattenuta del contributo sindacale dal mese immediatamente successivo a quello del rilascio della delega. Nel caso in cui la delega rilasciata nel mese di dicembre non risulti contabilizzata nella busta paga del mese di gennaio, la stessa non è valida ai fini del calcolo della rappresentatività non essendo dimostrata la sua attivazione. Tale modalità, valida per tutte le rilevazioni e, quindi, anche per quella in corso relativa alla raccolta delle deleghe al 31 dicembre 2006, evita di considerare, ai fini della rappresentatività, deleghe fittizie e cioè quelle che, eventualmente rilasciate dai lavoratori negli ultimi giorni utili di dicembre, sono revocate nei primi giorni del successivo mese di gennaio, sicché la delega pur rilasciata non diviene mai effettiva. L'obbligo delle amministrazioni di procedere alla tempestiva e corretta trattenuta del contributo sindacale comporta, ovviamente, la responsabilità del dirigente competente che risulti inadempiente. È demandato alla deliberazione del Comitato Paritetico previsto dal comma 8 e seguenti dell'art. 43 del d.lgs. 165/2001 la risoluzione dei casi controversi imputabili alla inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni.

10. L'accertamento produce effetti – con le medesime scadenze del comma 8 – sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

11. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali *con riserva* per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole del giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruito e non spettanti. Analogamente si procede nei confronti delle confederazioni ed organizzazioni sindacali in caso di superamento dei contingenti dei distacchi – verificati annualmente a consuntivo dal Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 15 – nonché dei permessi loro spettanti.

12. Come norma transitoria, in via eccezionale e con esclusione della ripetibilità, per gli anni pregressi a decorrere dal 1998 e sino al 31 dicembre 2006, tenuto conto che, dall'anno 2007 il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato un nuovo sistema informatizzato di rilevazione – sito web dedicato a Ge-

dap – è consentita la compensazione tra il periodo di superamento del contingente dei distacchi e quello di sott'utilizzazione dello stesso, purché avvenuti nello stesso anno, nonché tra i permessi degli artt. 8 e 11. In questo ultimo caso, nel limite dei contingenti complessivamente distribuiti dai periodici biennali CCNQ alle associazioni sindacali rappresentative di comparto e di area, ove si sia verificato il superamento del contingente dei permessi dell'art. 8 e il parziale utilizzo di quello dell'art. 11 (di spettanza sia delle confederazioni che delle organizzazioni di categoria) e viceversa, è permessa la compensazione tra detti contingenti. A decorrere dall'1 gennaio 2007 la predetta compensazione è esclusa.

13. Dall'1 gennaio 2007, nel caso in cui nell'anno di riferimento un soggetto sindacale abbia superato il contingente dei permessi dell'art. 8, l'amministrazione, previo consenso dell'associazione sindacale interessata, in luogo del recupero diretto di cui al comma 11, può compensare l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza il numero di ore risultate eccedenti nell'an-

no precedente. Nel caso in cui l'associazione sindacale nell'anno successivo a quello in cui si è verificata l'eccedenza non abbia un contingente a disposizione, ovvero esso non sia sufficiente, si darà luogo a quanto previsto nel comma 11.

14. I voti ottenuti dalle singole liste elettorali nelle elezioni delle RSU non sono mai sommabili o trasferibili.”

Art. 7

1. Alla luce delle ripetute integrazioni e modificazioni intervenute a decorrere dall'anno 1998 sul testo del CCNQ del 7 agosto 1998 ad opera di successivi contratti quadro, biennali e non, in considerazione dell'importanza e della necessaria certezza e trasparenza della materia delle prerogative sindacali e dell'accertamento della rappresentatività, così come normato dall'art. 43 del d.lgs. 165/2001, nonché delle modificazioni intervenute in materia di elettorato attivo e passivo nelle elezioni delle RSU, le parti si danno atto dell'esigenza di procedere alla redazione di un nuovo testo in materia entro l'anno 2007.

4.28 31 ottobre 2007 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2006-2007

In data 31 ottobre 2007 alle ore 10.30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN nella persona del Presidente, Avv. Massimo Massella Ducci Teri (FIRMATO)

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
CSE
RDB CUB
UGL
USAE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2006-2007.

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.
2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo è stato fissato con il CCNQ del 7 agosto 1998, in sostituzione del vigente CCNQ del 3 agosto 2004 e successive integrazioni, in attuazione degli artt. 43 e 50 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti".

4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale, disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti, sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998". Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 2 comma 7. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative".

6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

CAPO II

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

Art. 2

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali utilizzabile dal presente contratto è pari a n. **2465**. Esso deriva dalla somma dei contingenti storici di n. 2455 distacchi nei comparti di contrattazione e di n. 10 distacchi nell'ENEA, ente inserito dall'1 gennaio 2006 nel comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.
2. Il contingente di cui al comma 1 costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.
3. A seguito della soppressione del comparto Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, avve-

nuta con il CCNQ di definizione dei comparti dell'11 giugno 2007, il contingente storico dei distacchi del soppresso comparto è temporaneamente ripartito, per la durata del presente contratto, nella misura di n. 6 distacchi al comparto Agenzie fiscali – che comprende l'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato – mentre i rimanenti distacchi restano nella disponibilità delle confederazioni sindacali e dalle stesse ripartiti sulla base dei criteri previsti al secondo comma dell'art. 4.

4. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1 è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 2 a n. 11.

5. Nei comparti Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri e AFAM, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, nella misura stabilita dal CCNQ del 3 agosto 2004. Al fine di consentire le agibilità sindacali alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa, rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

6. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

7. Per il quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico di contrattazione 2006-2007 sono rappresentative nei comparti, ai sensi dell'art. 1, comma 5, le organizzazioni sindacali indicate nelle tavole da n. 2 al n. 11. Tali tavole avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il biennio economico 2008-2009.

Art. 3

Contingente dei permessi sindacali

1. È confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998, pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio.

2. In ogni comparto, i permessi di cui al comma 1 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente.

3. I permessi sindacali di cui al comma 1, di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative –

al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura già prevista dai CCNQ del 18 dicembre 2002 e del 3 agosto 2004 pari a:

a) n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio, in ogni amministrazione, escluse quelle del comparto Scuola. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

b) n. 33 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel comparto Scuola, calcolati con le modalità della precedente lettera a).

4. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3 sono ripartiti nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 4

Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali, con il presente contratto, confermano i cumuli dei permessi sindacali previsti dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 nella misura già attuata con i CCNQ del 18 dicembre 2002 e del 3 agosto 2004 e con le medesime modalità:

a) sino ad un massimo di 19 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti escluso il comparto Scuola;

b) sino ad un massimo di 27 minuti per dipendente in servizio per il comparto Scuola.

2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1, lettere a) e b) ammonta, nella presente tornata, a n. 615 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto, oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui all'art. 2 comma 1, pari ad un totale d'insieme di n. 3080 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tavole allegate dal n. 2 al n. 11.

3. Nella tavola n. 12 sono indicati i distacchi che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, è confermato, in ragione di anno, nel totale complessivo previsto dai CCNQ del 18 dicembre 2002 e del 3 agosto 2004.

2. La ripartizione del contingente di cui al primo comma tiene conto della redistribuzione tra tutti i comparti, in misura proporzionale al numero dei dipendenti, delle ore di permesso del soppresso comparto Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
3. Il contingente di cui al comma 1 è ripartito tra le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 13 al n. 24.
4. Sono, altresì, confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

Art. 6

Disposizioni particolari per il comparto Scuola

1. Per l'applicazione del presente contratto, nel comparto Scuola, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico 2007-2008. A tal fine:
 - 1) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero della Pubblica Istruzione le proprie richieste di distacco sulla base e nei limiti dei contingenti attribuiti dalla ipotesi di contratto non oltre il giorno 6 luglio 2007. Detto termine, fissato in via transitoria in deroga alla scadenza del 30 giugno 2007, è individuato per il solo anno scolastico 2007-2008;
 - 2) gli incrementi ed i decrementi dei distacchi loro spettanti rispetto al vigente CCNQ del 3 agosto 2004 saranno conteggiati ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;
 - 3) le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno del mese successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto e, ove questo corrisponda per i soli docenti, con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle Istituzioni scolastiche, dal 1° settembre 2007, senza interruzione dell'anzianità di servizio.
2. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.
3. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art. 6 dei CCNQ del 18 dicembre 2002 e del 3 agosto 2004.

Art. 7

Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio contrattuale 2006-2007.

2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il biennio 2008-2009.
3. Eventuali cambiamenti avvenuti con riguardo alla denominazione delle organizzazioni sindacali rappresentative – purché non comportino modifiche associative dei soggetti individuati nelle tavole – saranno presi in considerazione sino alla stipulazione del presente contratto.
4. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali, esclusi quindi i distacchi di cui all'art. 4 e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 5 del presente contratto, rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico. In tale ipotesi i permessi di luogo di lavoro (monte ore di amministrazione) di cui all'art. 3 del presente contratto, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti, sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale.
5. L'utilizzo pro rata si applica anche ai permessi di cui all'art. 5 (permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari) dalla data di entrata in vigore del presente contratto.
6. Nel caso in cui le associazioni risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella spettante pro rata di cui ai commi 4 e 5, alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali dovrà essere restituito il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.
7. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato da quello del 27 gennaio 1999 e dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 18 dicembre 2002, fatta eccezione per le tavole ivi previste, completamente sostituite da quelle del presente contratto.

Art. 8

Norma transitoria

1. Nel caso in cui si realizzi la fuoriuscita di amministrazioni dai comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 per riorganizzazioni strutturali, sino all'applicazione degli istituti relativi alla nuova disciplina del rapporto di lavoro del personale interessato, il numero dei distacchi complessivamente utilizzati non può superare il limite previsto dal presente contratto e viene garantito al personale distaccato appartenente alle predette amministrazioni l'esercizio delle libertà sindacali.

TAVOLA 1 – CONFEDERAZIONI CHE, PRESENTI IN ALMENO DUE COMPARTI, SONO AMMESSE ALLE TRATTATIVE PER I CONTRATTI COLLETTIVI QUADRO DEI COMPARTI

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
CSE
RDB CUB
UGL
USAE

TAVOLA 2 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FP	6	CGIL	1
CGIL FPS	6	CISL	1
UIL PA	5	UIL	
CONFSAL-UNSA	5	CONFSAL	
RDB PI	1	RDB CUB	1
FLP	2	UGL	
<i>totale</i>	25		3

TAVOLA 3 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	78	CISL	7
CGIL FP	49	CGIL	5
UIL PA	35	UIL	4
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/epne-confail-confill)	30	CISAL	3
RDB PI	19	RDB CUB	5
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	211		25

TAVOLA 4 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
UNIONE ARTISTI UNAMS	1	CGU	
FLC CGIL	1	CGIL	
CISL UNIVERSITÀ		CISL	
UIL AFAM		UIL	
SNALS-CONFSAL		CONFSAL	
<i>totale</i>	2		0

TAVOLA 5 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	14	CGIL	2
CISL FIR	11	CISL	1
UIL PA	10	UIL	1
USI-RDB / RICERCA	1	RDB CUB	1
ANPRI	1	CIDA	
<i>totale</i>	37		5

TAVOLA 6 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	125	CISL	12
CGIL FP	92	CGIL	10
UIL PA	83	UIL	8
CONFSAL-UNSA	34	CONFSAL	3
FLP	20	CSE	3
RDB PI	17	RDB CUB	3
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	371		40

TAVOLA 7 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
SNAPRECOM	1	CONFINTESA	
CISL FPS		CISL	
RDB PI		RDB CUB	
SIPRE		USAE	
UGL PC;		UGL	
FLP		CSE	
UIL PA		UIL	
<i>totale</i>	1		0

TAVOLA 8 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	209	CGIL	21
CISL FPS	174	CISL	18
UIL FLP	105	UIL	9
CSA (Regioni e autonomie locali)	30	CISAL	3
DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)	25	CONFSAL	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	543		54

TAVOLA 9 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	133	CGIL	13
CISL FPS	127	CISL	13
UIL FLP	83	UIL	7
FIALS	26	CONFSAL	3
FSI	20	USAE	2
NURSING UP	25	ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	414		39

TAVOLA 10 – SCUOLA			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	310	CGIL	24
CISL SCUOLA	282	CISL	29
SNALS-CONFSAL	215	CONFSAL	22
UIL SCUOLA	136	UIL	11
FED. NAZ. GILDA/UNAMS	71	CGU	9
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	1014		96

TAVOLA 11 – UNIVERSITÀ			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL UNIVERSITA'	12	CISL	2
FLC CGIL	18	CGIL	2
UIL PA	6	UIL	1
FED NAZ CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI	4	CONFSAL	
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ (cisal università, cisas università, confail-failel-unsiau, confil università-cusal, tecstat usppi)	1	CISAL	
RDB PI	1	RDB CUB	
<i>totale</i>	42		5

TAVOLA 12 – RESIDUI DEI DISTACCHI CUMULATI CHE RESTANO A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI	
CONFEDERAZIONI	DISTACCHI
CGIL	41
CISL	32
UIL	12
CISAL	11
CONFSAL	29
CSE	5
CGU	8
UGL	1
USAE	7
RDB CUB	7
<i>totale</i>	153

TAVOLA 13 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI	
CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	3.396,50
CISL	3.396,50
UIL	3.396,50
CISAL	3.396,50
CONFSAL	3.396,50
CSE	3.396,50
CGU	3.396,50
UGL	3.396,50
USAE	3.396,50
RDB CUB	3.396,50
<i>totale</i>	33.965

**TAVOLA 14 – ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TAVOLA RIASSUNTIVA DEI PERMESSI NEI
COMPARTI**

COMPARTO	ORE PERMESSI
Agenzie fiscali	2.680
Enti Pubblici non Economici	14.335
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	831
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.869
Ministeri	35.234
Presidenza del Consiglio dei Ministri	506
Regioni-Autonomie Locali	99.423
Servizio Sanitario nazionale	91.278
Scuola	131.020
Università	7.700
totale	385.876

TAVOLA 15 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	661
CISL FPS	656
UIL PA	478
CONFSAL-UNSA	483
RDB PI	207
FLP	195
totale	2.680

TAVOLA 16 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	5.048
CGIL FP	3.161
UIL PA	2.392
CSA DI CISAL / FIALP (fialp/cisal – usppi/cuspp – cisa/epne – confail – confill parastato)	2.177
RDB PI	1.577
totale	14.335

**TAVOLA 17 – ISTITUZIONI DI ALTA
FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE
ARTISTICA E MUSICALE**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
UNIONE ARTISTI UNAMS	337
FLC CGIL	215
CISL UNIVERSITA'	161
UIL AFAM	82
SNALS- CONFSAL	36
totale	831

**TAVOLA 18 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA
E SPERIMENTAZIONE**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	874
CISL FIR	1.063
UIL PA	634
USI-RDB / RICERCA	172
ANPRI	126
totale	2.869

TAVOLA 19 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	10.692
CGIL FP	9.043
UIL PA	7.486
CONFSAL-UNSA	3.969
FLP	2.191
RDB PI	1.853
totale	35.234

**TAVOLA 20 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI
MINISTRI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
SNAPRECOM	258
CISL FPS	72
RDB PI	70
SIPRE	15
UGL PCM	3
FLP	47
UIL PA	41
totale	506

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL – CISL – UIL
CGIL – CISL – UIL firmano l'accordo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2006-2007 per senso di responsabilità e per consentire l'avvio delle trattative dei rinnovi del biennio in oggetto ma contestano le modalità di rilevazione della rappresentatività attuate dall'Aran che, snaturando l'art. 19 dell'accordo quadro del 7 agosto 1998 sulle libertà e prerogative sindacali, ha consentito in questi anni il proliferare di sindacati che attraverso patti associativi hanno realizzato affiliazioni, aggirando le vigenti disposizioni di legge, al solo scopo di aggregare le deleghe ed i voti per raggiungere la soglia del 5% di rappresentatività. Questa pratica, in dispregio della volontà dei lavoratori che si vedono così rappresentati da sindacati diversi da quelli ai quali hanno espresso

libera adesione, ha causato grave danno a quelle organizzazioni sindacali che nel rispetto della legge hanno legittimamente operato.

Un ulteriore elemento di illegittimità consiste nell'aver preso in considerazione, da parte dell'Aran, patti associativi sottoscritti nel 2005 e dunque successivamente al periodo di rilevazione valido ai fini della rappresentatività per il biennio in oggetto e cioè il 31 dicembre 2004.

CGIL – CISL – UIL, certe che questa prassi sia in aperto contrasto con il disposto dell'art. 43 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce che la titolarità delle deleghe deve far capo all'organizzazione sindacale di cui si accerta la rappresentatività, chiedono che si avviino al più presto le trattative per la modifica dell'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998, un rigoroso controllo della titolarità delle deleghe e del costo-tessera (disposizioni previste dalle norme e tuttora disattese), che sia garantita un'interpretazione più corretta del sopracitato art. 43.

CGIL – CISL – UIL si riservano ogni iniziativa, anche legale, per porre fine ad una prassi interpretativa non corretta che permette ad organizzazioni sindacali, che sono al di sotto della soglia di rappresentatività prevista dalla legge, di appropriarsi in tal modo di prerogative sindacali a carico della finanza pubblica.

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFSAL

La Confsal – tenuto conto della controversia giudiziaria attualmente in corso fra Fials-Confsal ed Aran, riguardante la rappresentatività sindacale o meno della federazione Nursing Up nel comparto sanità – esprime riserva in ordine alla definizione delle prerogative sindacali riferite al comparto sanità (distacchi, ore di permesso ecc.) in quanto la rappresentatività dell'anzidetta federazione è ancora *sub iudice*.

4.29 26 settembre 2008 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2008-2009

In data 26 settembre 2008 alle ore 11.00, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN

nella persona del Presidente, Avv. Massimo Massella Ducci Teri (FIRMATO)

e le seguenti **Confederazioni sindacali**:

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CONFSAL

CGU

CSE

RDB CUB

USAE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2008-2009.

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.
2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo è stato fissato con il CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato dal CCNQ del 31 ottobre 2007, in attuazione degli artt. 43 e 50 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti".

4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale, disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti, sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998". Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con i CCNQ del 27 gennaio 1999 e del 24 settembre 2007 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 2 comma 6. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative".

6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

CAPO II

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

Art. 2

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali utilizzabile dal presente contratto è pari a n. 2465. Esso conferma il contingente storico così come fissato nell'art. 2 del CCNQ del 31 ottobre 2007.
2. Il contingente di cui al comma 1 costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.

3. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1 è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 2 a n. 11. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art. 2 del CCNQ del 31 ottobre 2007.

4. Nei comparti Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri e AFAM, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, nella misura stabilita dal CCNQ 31 ottobre 2007. Al fine di consentire le agibilità sindacali alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa, rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

5. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

6. Per il secondo biennio economico di contrattazione 2008-2009 sono rappresentative nei comparti, ai sensi dell'art. 1, comma 5, le organizzazioni sindacali indicate nelle tavole da n. 2 al n. 11. Tali tavole avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività.

Art. 3

Contingente dei permessi sindacali

1. È confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998, pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio.

2. In ogni comparto, i permessi di cui al comma 1 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente.

3. I permessi sindacali di cui al comma 1, di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura già prevista dai CCNQ del 18 dicembre 2002, del 3 agosto 2004 e del 31 ottobre 2007 pari a:

a) n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio, in ogni amministrazione, escluse quelle del comparto Scuola. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

b) n. 33 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel comparto Scuola, calcolati con le modalità della precedente lettera a).

4. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3 sono ripartiti nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 4

Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali, con il presente contratto, confermano i cumuli dei permessi sindacali previsti dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 nella misura già attuata con i CCNQ del 18 dicembre 2002, del 3 agosto 2004 e del 31 ottobre 2007, e con le medesime modalità:

a) sino ad un massimo di 19 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti escluso il comparto Scuola;

b) sino ad un massimo di 27 minuti per dipendente in servizio per il comparto Scuola.

2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1, lettere a) e b) ammonta, nella presente tornata, a n. 614 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto, oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui all'art. 2 comma 1, pari ad un totale d'insieme di n. 3.079 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tavole allegate dal n. 2 al n. 11.

3. Nella tavola n. 12 sono indicati i distacchi che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, è confermato, in ragione di anno, nel totale complessivo previsto dai CCNQ del 18 dicembre 2002, del 3 agosto 2004 e del 31 ottobre 2007.

2. Il contingente di cui al comma 1 è ripartito tra le confederazioni e le organizzazioni di categoria

rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 13 al n. 24.

3. Sono, altresì, confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

Art. 6

Disposizioni particolari per il comparto Scuola

1. Per l'applicazione del presente contratto, nel comparto Scuola, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico 2008-2009. A tal fine:

1) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero della Pubblica Istruzione le proprie richieste di distacco sulla base e nei limiti dei contingenti attribuiti dalla ipotesi di contratto non oltre il giorno 30 luglio 2008. Detto termine, fissato in via transitoria in deroga alla scadenza del 30 giugno 2008, è individuato per il solo anno scolastico 2008-2009;

2) gli incrementi ed i decrementi dei distacchi loro spettanti rispetto al vigente CCNQ del 31 ottobre 2007 saranno conteggiati ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;

3) le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno del mese successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto e, ove questo corrisponda per i soli docenti, con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle Istituzioni scolastiche, dal 1° settembre 2008, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

2. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.

3. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art. 6 dei CCNQ del 18 dicembre 2002, del 3 agosto 2004 e del 31 ottobre 2007.

Art. 7

Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio contrattuale 2008-2009.

2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della

rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il biennio 2010-2011.

3. Eventuali cambiamenti avvenuti con riguardo alla denominazione delle organizzazioni sindacali rappresentative – purché non comportino modifiche associative dei soggetti individuati nelle tavole – saranno presi in considerazione sino alla stipulazione del presente contratto.

4. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali, esclusi quindi i distacchi di cui all'art. 4 e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari di cui all'art. 5 del presente contratto, rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico. In tale ipotesi i permessi di luogo di lavoro (monte ore di amministrazione) di cui all'art. 3 del presente contratto, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti, sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale.

5. L'utilizzo pro rata si applica anche ai permessi di cui all'art. 5 (permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari) dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

6. Nel caso in cui le associazioni risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella spettante pro rata di cui ai commi 4 e 5, alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali dovrà essere restituito il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.

7. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato da quello del 27 gennaio 1999 e dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 18 dicembre 2002, fatta eccezione per le tavole ivi previste, completamente sostituite da quelle del presente contratto.

Art. 8

Norma transitoria

1. Nel caso in cui si realizzi la fuoriuscita di amministrazioni dai comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 2 del decreto legislativo 165/2001 per riorganizzazioni strutturali, sino all'applicazione degli istituti relativi alla nuova disciplina del rapporto di lavoro del personale interessato, il numero dei distacchi complessivamente utilizzati non può superare il limite previsto dal presente contratto e viene garantito al personale distaccato appartenente alle predette amministrazioni l'esercizio delle libertà sindacali.

TAVOLA 1 – CONFEDERAZIONI CHE,
PRESENTI IN ALMENO DUE COMPARTI,
SONO AMMESSE ALLE TRATTATIVE
NAZIONALI PER I CONTRATTI COLLETTIVI
QUADRO DEI COMPARTI

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
CSE
RDB CUB
USAE

COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

TAVOLA 2 – REGIONI-AUTONOMIE LOCALI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	199	CGIL	22
CISL FPS	165	CISL	18
UIL FPL	95	UIL	10
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI (ammesse con riserva)	27	CISAL	3
		(ammesse con riserva)	
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	486		54

TAVOLA 3 – DISTACCHI CUMULATI A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI	
CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL	41
CISL	34
UIL	20
CISAL (ammessa con riserva)	6
<i>totale</i>	101

TAVOLA 4 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI	
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	40.804
CISL FPS	33.711
UIL FPL	19.420
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI (ammessa con riserva)	5.488
<i>totale</i>	99.423

TAVOLA 5 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	114	CGIL	12
CISL FPS	111	CISL	12
UIL FPL	71	UIL	8
FIALS	26	CONFSAL	3
FSI	20	USAE	2
		ASGB/ USAS	1
<i>totale</i>	342		38

TAVOLA 6 – DISTACCHI CUMULATI DISPOSIZIONE DELLE COINFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL	37
CISL	36
UIL	23
CONFSAL	8
USAE	6
<i>totale</i>	110

**TAVOLA 7 – SERVIZIO SANITARIO LOCALE PERMESSI
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
CGIL FP	30.369
CISL FPS	29.635
UIL FPL	18.795
FIALS	7.035
FSI	5.444
<i>totale</i>	91.278

TAVOLA 8 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	6	CISL	1
CGIL FP	6	CGIL	1
UIL PA	3	UIL	1
FEDERAZIONE CONFSAL-SALFI	4	CONFSAL	0
RDB PI CUB	1	RDB CUB	1
FLP	1	CSE	
<i>totale</i>	21		4

TAVOLA 9 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	63	CISL	7
CGIL FP	37	CGIL	4
UIL PA	30	UIL	3
FIALP CISAL	24	CISAL	2
RDB CUB PI	19	RDB CUB	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	173		19

TAVOLA 10 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
UNIONE ARTISTI UNAMS	1_	CGU	
CGIL FLC	1	CGIL	
CISL UNIVERSITÀ		CISL	
UIL AFAM		UIL	
SNALS- CONFSAL		CONFSAL	
<i>totale</i>	2		0

TAVOLA 11 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FLC	10	CGIL	1
CISL FIR	10	CISL	1
UIL PA	6	UIL	1
USI RDB RICERCA	1	RDB CUB	1
ANPRI	1	CIDA	
<i>totale</i>	28		4

TAVOLA 12 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	95	CISL	10
CGIL FP	79	CGIL	8
UIL PA	69	UIL	7
FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA	34	CONFSAL	4
RDB PI CUB	19	RDB CUB	2
FLP	17	CSE	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	313		34

TAVOLA 13 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
SNAPRECOM	1		
CISL FPS		CISL	
RDB PI CUB		RDB CUB	
FLP		USAE	
UIL		CSE	
PA		UIL	
UGL PCM		UGL	
<i>totale</i>	1		0

TAVOLA 14 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	178	CGIL	19
CISL SCUOLA	177	CISL	19
SNALS. CONFSAL	123	CONFSAL	14
UIL SCUOLA	87	UIL	10
FEDERAZIONI GILDA UNAMS	48	CGU	5
		ASGB/ USAS	1
<i>totale</i>	613		68

TAVOLA 15 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	10	CGIL	1
CISL UNIVERSITÀ	10	CISL	1
UIL PA	5	UIL	1
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/ UNIVERSITÀ CISAPUNI	3	CONFSAL	1
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ	1	CISAL	
<i>totale</i>	29		4

TAVOLA 16 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	3.368
CISL	3.368
UIL	3.368
CISAL	3.368
CGU	3.368
CONFSAL	3.368
CSE	3.368
RDB CUB	3.368
USAE	3.368
<i>totale</i>	30.312

**TAVOLA 17 – TAVOLA RIASSUNTIVA PER COMPARTI DEI PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE
ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI**

COMPARTO	ORE PERMESSI
Agenzie fiscali	2.278
Enti pubblici non economici	12.185
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	707
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.439
Ministeri	29.949
Presidenza del Consiglio dei Ministri	430
Scuola	111.367
Università	6.546
<i>totale</i>	165.901

TAVOLA 18 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	563
CGIL FP	553
UIL PA	439
FEDERAZIONE CONFSAL-SALFI	413
RDB PI CUB	184
FLP	126
<i>totale</i>	2.278

TAVOLA 19 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	4.435
CGIL FP	2.591

UIL PA	2.104
FIALP CISAL	1.707
RDB CUB PI	1.348
<i>totale</i>	12.185

TAVOLA 20 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
UNIONE ARTISTI UNAMS	224
CGIL FLC	188
CISL UNIVERSITÀ	187
UIL AFAM	82
SNALS- CONFSAL	26
<i>totale</i>	707

TAVOLA 21 – ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FLC	828
CISL FIR	818
UIL PA	530
USI RDB RICERCA	160
ANPRI	103
<i>totale</i>	2.439

TAVOLA 22 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	9.056
CGIL FP	7.555
UIL PA	6.641
FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA	3.298
RDB PI CUB	1.771
FLP	1.628
<i>totale</i>	29.949

TAVOLA 23 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
SNAPRECOM	145
CISL FPS	71
RDB PI CUB	64
SIPRE	47
FLP	43
UIL PA	31
UGL PCM	29
<i>totale</i>	430

TAVOLA 24 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	32.333
CISL SCUOLA	32.185
SNALS-CONFSAL	22.374
UIL SCUOLA	15.829
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	8.646
<i>totale</i>	111.367

TAVOLA 25 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	2.237
CISL UNIVERSITÀ	2.223
UIL PA	1.157
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/ UNIVERSITÀ CISAPUNI	723
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ	206
<i>totale</i>	6.546

TAVOLA 26 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI ANNO 2009

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	3.665,33
CISL	3.665,33
UIL	3.665,33
CISAL	3.665,33
CGU	3.665,33
CONFSAL	3.665,33
CSE	3.665,33
RDB CUB	3.665,33
USAE	3.665,33
<i>totale</i>	32.987,97

TAVOLA 27 – TAVOLA RIASSUNTIVA PER COMPARTI DEI PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI ANNO 2009

COMPARTO	ORE PERMESSI
Agenzie fiscali	2.479
Enti pubblici non economici	13.260
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	769
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.654
Ministeri	32.591
Presidenza del Consiglio dei Ministri	468
Scuola	121.193
Università	7.122
<i>totale</i>	180.536

TAVOLA 28 – AGENZIE FISCALI 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	612
CGIL FP	601
UIL PA	479
FEDERAZIONE CONFSAL -SALFI	450
RDB PI CUB	200
FLP	137
<i>totale</i>	2.479

TAVOLA 29 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	4.827
CGIL FP	2.819
UIL PA	2.289
FIALP CISAL	1.858
RDB CUB PI	1.467
<i>totale</i>	13.260

**TAVOLA 30 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE
E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE ANNO 2009**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
UNIONE ARTISTI UNAMS	244
CGIL FLC	205
CISL UNIVERSITÀ	203
UIL AFAM	88
SNALS-CONFSAL	29
<i>totale</i>	769

TAVOLA 31 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FLC	901
CISL FIR	890
UIL PA	577
USI RDB RICERCA	174
ANPRI	112
<i>totale</i>	2.654

TAVOLA 32 – MINISTERI ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	9.855
CGIL FP	8.221
UIL PA	7.227
FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA	3.589
RDB PI CUB	1.928
FLP	1.771
<i>totale</i>	32.591

TAVOLA 33 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
SNAPRECOM	158
CISL FPS	77
RDB PI CUB	70
SIPRE	51
FLP	47
UIL PA	34
UGL PCM	31
<i>totale</i>	468

TAVOLA 34 – SCUOLA ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	35.186
CISL SCUOLA	35.025
SNALS-CONFSAL	24.348
UIL SCUOLA	17.225
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	9.409
<i>totale</i>	121.193

TAVOLA 35 – UNIVERSITÀ ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	2.434
CISL UNIVERSITÀ	2.418
UIL PA	1.259
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITÀ	787
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ	224
<i>totale</i>	7.122

TAVOLA 14-BIS – SCUOLA*

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	177	CGIL	19
CISL SCUOLA	176	CISL	19
SNALS-CONFSAL	122	CONFSAL	13
UIL SCUOLA	87	UIL	10
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	47	CGU	5
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	609		67

*Ai sensi dell'art. 4, comma 4, la presente tavola entra in vigore a decorrere dalla data di sottoscrizione del prossimo CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali della dirigenza.

4.30 9 ottobre 2009 – Contratto collettivo nazionale quadro di modifica del CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti 2008-2009 del 26 settembre 2008

In data 9 ottobre 2009 alle ore 12.00 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN

nella persona del Presidente, Avv. Massimo Massella
Ducci Teri

e le seguenti **Confederazioni sindacali**:

CGIL	CISL
UIL	CISAL
CONFSAL	CGU
CSE	RDB CUB
USAE	

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro di modifica del CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti 2008-2009 del 26 settembre 2008

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo, come definito dal CCNQ del 26 settembre 2008, è ridotto delle percentuali fissate dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione del 23 febbraio 2009 – revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali autorizzabili a favore del personale dipendente dalle amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 46-bis del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

3. Nel presente contratto la dizione “comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego” è semplificata in “comparti”.

4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale, disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro sti-

pulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti, sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione “accordo stipulato il 7 agosto 1998”. Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999, dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 18 dicembre 2002 e dal CCNQ del 24 settembre 2007 è indicato come “CCNQ del 7 agosto 1998”.

5 Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 9 comma 12. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come “organizzazioni sindacali rappresentative”.

6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di “associazioni sindacali” si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

7. Con il termine “amministrazione” sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

8. Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali autorizzabili a favore del personale dipendente dalle amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 46-bis del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è indicato con la dizione “DM 23 febbraio 2009”.

CAPO I

**Comparti Regioni-Autonomie locali
e Servizio sanitario nazionale**

Art. 2

**Prerogative sindacali nel comparto
Regioni-Autonomie locali**

1. È confermato il contingente dei distacchi sindacali fissati dal decreto del Ministro per la funzione pubblica 5 maggio 1995 all'articolo 1, lettera e). Tale contingente è pari a n. 540 distacchi.

2. È confermato il contingente complessivo dei permessi sindacali, pari a n. 90 minuti per dipendenti in servizio, che spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente in servizio negli enti del comparto ed alle organizzazioni sindacali rappresentative, per la restante parte, nei limiti indicati al comma 3.

3. I permessi sindacali di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei cumuli previsti dal comma 5 e dei permessi spettanti alle RSU ai sensi del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura pari a n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio negli enti del comparto. I dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati.

4. La quota di permessi di cui al comma 3 è ripartita nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto al comma 2, le associazioni sindacali, alla luce del DM 23 febbraio 2009, confermano i cumuli dei permessi sindacali nella misura di 19 minuti per dipendente in servizio nel comparto, nonché la relativa disciplina.

6. Il contingente di distacchi derivante dai permessi cumulati di cui al comma 5 ammonta, nell'anno 2009, a n. 101 distacchi.

7. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, continua ad essere pari a n. 99.423 ore complessive.

Art. 3

Ripartizione delle prerogative sindacali nel Comparto Regioni-Autonomie locali

1. In esecuzione dell'ordinanza ex artt. 669 *terdecies* e segg. c.p.c. n. 81927 emessa dal Tribunale di Roma in data 7 luglio 2009, le prerogative sindacali di cui all'art. 2 competono, in via provvisoria e con riserva di riesame a seguito della definitiva conclusione del giudizio, anche al CSA Regioni ed Autonomie locali ed alla confederazione CISAL cui lo stesso aderisce, fatto salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998. Conseguentemente:

- i distacchi di cui all'art. 2, comma 1 sono ripartiti secondo la tavola n. 2 allegata;
- il contingente di distacchi derivante dai permessi cumulati di cui al comma 6 dell'art. 2 è ripartito tra le confederazioni, in via transattiva e nel rispetto del

peso proporzionale di ognuna nel comparto, come indicato nella tavola n. 3;

- il contingente dei permessi di cui all'art. 2, comma 7 è distribuito come indicato nella tavola n. 4.

Art. 4

Ripartizione delle prerogative sindacali nel comparto Servizio sanitario nazionale

1. È confermato il contingente dei distacchi sindacali fissati dal decreto del Ministro per la funzione pubblica 5 maggio 1995 all'articolo 1, lettera i). Tale contingente, complessivamente pari a n. 380 distacchi, è ripartito secondo la tavola n. 5 allegata.

2. È confermato il contingente complessivo dei permessi sindacali, pari a n. 90 minuti per dipendenti in servizio, che spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente in servizio negli enti del comparto ed alle organizzazioni sindacali rappresentative, per la restante parte, nei limiti indicati al comma 3.

3. I permessi sindacali di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei cumuli previsti dal comma 5 e dei permessi spettanti alle RSU ai sensi del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura pari a n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio negli enti del comparto. I dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati.

4. La quota di permessi di cui al comma 3 è ripartita nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto al comma 2, le associazioni sindacali, alla luce del DM 23 febbraio 2009, confermano i cumuli dei permessi sindacali nella misura di 19 minuti per dipendente in servizio nel comparto, nonché la relativa disciplina.

6. Il contingente di distacchi derivante dai permessi cumulati di cui al comma 5 ammonta, nell'anno 2009, a n. 110 distacchi ed è ripartito tra le confederazioni, in via transattiva e nel rispetto del peso proporzionale di ognuna nel comparto, come indicato nella tavola n. 6.

7. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, continua ad essere pari a n. 91.278 ore complessive distribuite come da tavola n. 7.

CAPO II

Ripartizione delle prerogative sindacali nei restanti comparti

Art. 5

Distacchi sindacali

1. Il contingente dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del CCNQ del 26 settembre 2008, pari a n. 2.465 distacchi, ai sensi dell'art. 1 del DM 23 febbraio 2009 è ridotto, a decorrere dal 1° luglio 2009, del 15%.
2. Dalle riduzioni sono esclusi i contingenti dei distacchi sindacali fissati dal decreto del Ministro per la funzione pubblica 5 maggio 1995 all'articolo 1, lettere e) e i), rispettivamente per il personale del Comparto Regioni ed autonomie locali e per il personale del Comparto Servizio sanitario nazionale.
3. A seguito delle suindicate operazioni il contingente dei distacchi utilizzabile nei comparti di contrattazione delle Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale, Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, Ministeri, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Scuola e Università, come definiti dal CCNQ 11 giugno 2007, è pari a n. 1.313.
4. In relazione alla problematica inerente l'insufficienza di prerogative sindacali per l'Area V, nella quale sono confluiti i dirigenti scolastici, per ottemperare alla sentenza Tribunale di Roma n. 14506 del 20 luglio 2007 le parti concordano che a questo scopo si utilizzeranno anche n. 5 distacchi di competenza del Comparto Scuola che verranno ceduti a seguito della sottoscrizione del prossimo CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali della dirigenza. Pertanto, a decorrere da tale data, il contingente di cui al comma 3 sarà pari a n. 1.308 distacchi. Dalla medesima data entra in vigore la tavola 14/bis.
5. Il contingente di cui al comma 3 costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti ivi elencati dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6.
6. Il contingente dei distacchi di cui al comma 3, nelle more della razionalizzazione dei comparti di contrattazione collettiva, è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 8 a n. 15.
7. Nei comparti Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri e AFAM, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale. Al fine di consentire le agibilità sindacali alle organizzazioni sindacali di categoria del Comparto Ministeri e del Comparto Scuola è possibile utilizzare in forma compensativa, rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi

di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

8. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali rappresentative già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 6

Permessi sindacali

1. Ai sensi e con le modalità di cui all'art. 2 del DM 23 febbraio 2009, il contingente complessivo dei permessi sindacali di cui all'art. 3, comma 1, del CCNQ del 26 settembre 2008, pari a 90 minuti per dipendente in servizio, è ridotto, a decorrere dal 1° luglio 2009, del 15% e rideterminato nella misura di 76 minuti e 30 secondi.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano:
 - a) alle RSU nella misura di 25 minuti e 30 secondi per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'amministrazione;
 - b) alle organizzazioni sindacali rappresentative nella misura di n. 51 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio, fatto salvo quanto previsto ai commi 5 e 6.
3. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, lett. b) sono ripartiti nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.
4. Prima di procedere all'assegnazione del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale, determinato ai sensi del comma 3, l'amministrazione dovrà detrarre dal contingente di spettanza di ciascuna sigla una quota pari all'eventuale percentuale di utilizzo cumulato di cui ai commi 5 e 6.
5. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU indicati al comma 2 lett. a), i permessi sindacali di cui al comma 2, lett. b), a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 37% della quota a disposizione.
6. Per il Comparto Scuola la percentuale massima di cui al comma 5 è elevata di un ulteriore 16%.
7. Entro 45 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo le confederazioni sindacali rappresentative, o le orga-

nizzazioni sindacali rappresentative nel caso esclusivo in cui non aderiscano ad alcuna confederazione, comunicano formalmente all'Aran a mezzo raccomandata A.R., o raccomandata a mano, la percentuale di permessi che, ai sensi dei commi 5 e 6, intendono utilizzare in forma cumulata a livello nazionale e che attiveranno a decorrere dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto, fatte salve le diverse decorrenze previste per il Comparto Scuola all'art. 8, comma 1, lett. a). Il mancato invio, nei termini suindicati, della comunicazione di cui al presente comma si intende quale implicita rinuncia all'utilizzo in forma cumulata dei permessi sindacali.

8. Al fine di garantire la massima trasparenza e verificabilità del processo, nonché di consentire alle singole amministrazioni di conoscere la percentuale di cui al comma 4, l'Aran pubblica sul proprio sito Internet le comunicazioni ricevute.

9. La quantificazione dei permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata di cui al presente articolo viene effettuata dall'Aran tenendo conto della percentuale indicata nelle comunicazioni di cui al comma 7, dell'accertamento della rappresentatività in vigore e, per quanto riguarda i dipendenti, del dato ufficiale pubblicato nell'ultimo Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato alla data del 31.12.2006 che, per gli aspetti inerenti la presente procedura, sarà pubblicato anche nel sito istituzionale dell'Aran a seguito della firma della presente ipotesi di accordo.

10. Ai soli fini del calcolo di cui al comma 9, per il Comparto Scuola si continua a tener conto anche del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

11. La quantità di permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata determinata ai sensi dei precedenti commi è tempestivamente comunicata alle associazioni sindacali richiedenti ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per gli adempimenti di competenza.

Art. 7

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del DM 23 febbraio 2009, il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, come quantificato dall'art. 5 comma 1, del CCNQ del 26 settembre 2008, a decorrere dal 1 luglio 2009 è ridotto del 15%.

2. Dalle riduzioni sono esclusi i contingenti fissati dal predetto art. 5, comma 1, del CCNQ del 26 settembre

2008 per il Comparto Regioni e autonomie locali e per il Comparto Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 2, comma 7 ed all'art. 4, comma 7.

3. Conseguentemente il nuovo contingente complessivo è pari, a regime, a n. 196.213 ore di permessi, di cui n. 30.312 ore complessive alle confederazioni dei comparti e n. 165.901 ore complessive per i residui comparti di cui all'art. 5, comma 3.

4. Il contingente di cui al comma 3 è ripartito tra le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 16 al n. 25.

5. Per il solo anno 2009, la riduzione avviene tenendo conto dell'utilizzo pro rata per il periodo 1° gennaio-30 giugno 2009. Conseguentemente, per tale anno il contingente complessivo dei permessi di cui al presente articolo è ricalcolato come da tavole allegate dal n. 26 al n. 35.

6. Sono, altresì, confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

CAPO III

Disposizioni particolari e finali

Art. 8

Disposizioni particolari per il Comparto Scuola

1. Per l'applicazione del presente contratto, nel Comparto Scuola, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico 2009-2010. A tal fine:

1. le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero della Pubblica Istruzione, Università e Ricerca le proprie richieste di distacco e i permessi utilizzati in forma cumulata a livello nazionale di cui all'art. 6 sulla base e nei limiti dei contingenti attribuiti dalla ipotesi di contratto non oltre il giorno 30 luglio 2009. Detto termine, fissato in via transitoria in deroga alla scadenza del 30 giugno 2009, è individuato per il solo anno scolastico 2009-2010;

2. le variazioni dei distacchi rispetto al vigente D.M. 23 febbraio 2009, come conseguenti al presente contratto, saranno conteggiate ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;

3. Le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto e, ove questo corrisponda per i soli docenti, con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle istituzioni scolastiche, dal 1° settembre 2009, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

2. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.

3. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art. 6 dei CCNQ del 18 dicembre 2002, confermato dai successivi CCNQ del 3 agosto 2004, del 31 ottobre 2007 e del 26 settembre 2008.

4. Nel caso di attivazione della clausola contenuta nell'art. 6, comma 7, per il Comparto Scuola andrà in ogni caso garantito che il contingente dei permessi di cui all'art. 6, comma 2, lett. b) fruiti dalle associazioni sindacali non superi, in vigenza del presente contratto, il limite massimo di n. 852.968 ore, di fatto attualmente previste nel D.M. 23 febbraio 2009. A tal fine, l'Aran comunicherà tempestivamente al MIUR il dato relativo alle ore corrispondenti alla percentuale utilizzata dalle singole associazioni sindacali affinché il medesimo Ministero possa determinare il contingente da attribuire a ciascuna sigla. Qualora la percentuale di cumulo scelta dalle Confederazioni superi il 45%, la parte eccedente inciderà sul monte ore di amministrazione, riducendolo di un'ulteriore quota correlata all'utilizzo, nella base di calcolo dei permessi cumulati, anche del dato relativo al personale a tempo determinato.

5. Sono fatti salvi i diritti sindacali per il personale di cui agli artt. 36 e 59 del CCNL Comparto Scuola del 29.11.2007.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Il presente contratto sostituisce quello sottoscritto in data 26 settembre 2008 ed è valido fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNQ.

2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4, 5 e 7 entrano in vigore dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività.

3. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali, esclusi quindi i distacchi ed i permessi cumulati di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 e i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarî di cui agli artt. 2, 3, 4 e 7 del presente contratto, rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun periodo contrattuale. In tale ipotesi i permessi di

luogo di lavoro (monte ore di amministrazione) di cui agli artt. 2, 3, 4 e 6 del presente contratto, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti, sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale.

4. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente attraverso il sito web GEDAP.

5. Le amministrazioni comunicano trimestralmente alle associazioni sindacali il numero di ore di permesso utilizzate ai sensi dell'art. 2, commi 3 e 7, all'art. 4 commi 3 e 7, all'art. 6 ed all'art. 7. In caso di superamento del contingente di permessi assegnato dall'art. 2, comma 3, all'art. 4 comma 3 e all'art. 6, l'amministrazione provvede immediatamente a darne notizia all'organizzazione sindacale interessata.

6. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con cadenza semestrale, comunica alle associazioni sindacali i dati relativi al monte ore dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutarî nazionali, regionali, provinciali e territoriali, così come risultano inseriti nel sito web GEDAP ai sensi comma 4.

7. L'associazione sindacale che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

8. Nel caso in cui, comunque, le associazioni sindacali risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, ove le stesse non restituiscano il corrispettivo economico delle ore di permesso fruiti e non spettanti, l'amministrazione compensa l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo a quanto previsto dal comma 11 dell'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998.

9. Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad individuare il responsabile del procedimento dell'invio dei dati di cui ai commi 4 e 5 e di quelli di cui all'art. 50, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, nei termini legislativi e contrattuali previsti. La mancata trasmissione dei dati entro i termini sopra indicati costituisce in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento. Le amministrazioni che non ottemperino, nei tempi ivi previsti,

al disposto del comma 4, oppure concedano ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali, saranno direttamente responsabili del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso di cui al comma 8.

10. Le informazioni riguardanti i dati di cui al predetto art. 50, comma 3 trasmesse esclusivamente attraverso il sito web dedicato a GEDAP, una volta osservate le modalità fissate dall'art. 15 del CCNQ 7 agosto 1998, sono da considerarsi definitive decorsi 30 giorni lavorativi dalla comunicazione alle associazioni sindacali dei dati a consuntivo, e non sono soggette a variazioni successivamente all'avvio, da parte del Dipartimento della Funzione pubblica, della procedura di recupero ai sensi dell'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998.

11. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998.

12. Tutte le prerogative sindacali disciplinate dal CCNQ 7 agosto 1998 ai sensi del d. lgs. n. 165 del 2001 e del D.M 23 febbraio 2009 non competono alle associazioni sindacali non rappresentative.

13. Ai distacchi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 e ai permessi utilizzati in forma cumulata di cui all'art. 6 continua ad applicarsi la normativa relativa ai distacchi sindacali di cui al CCNQ 7 agosto 1998.

14. Si conferma che, per il secondo biennio economico di contrattazione 2008-2009, le associazioni sindacali rappresentative sono quelle indicate nelle tavole dal n. 1 al n. 15.

15. In caso di superamento dei contingenti di prerogative sindacali attribuiti a ciascuna associazione sindacale, per l'eccedenza si applica quanto previsto dal comma 8.

Art. 10

Norme transitorie

1. Qualora si realizzi la fuoriuscita di amministrazioni dai comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 2 del decreto legislativo 165/2001 per riorganizzazioni strutturali, sino all'applicazione degli istituti relativi alla nuova disciplina del rapporto di lavoro del personale interessato, il numero dei distacchi complessivamente utilizzati non può superare il limite previsto dal presente contratto e viene garantito al personale distaccato appartenente alle predette amministrazioni l'esercizio delle libertà sindacali.

TAVOLA 1 – CONFEDERAZIONI CHE, PRESENTI IN ALMENO DUE COMPARTI, SONO AMMESSE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI PER I CONTRATTI COLLETTIVI QUADRO DEI COMPARTI

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
CSE
RDB CUB
USAE

COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

TAVOLA 2 – REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	199	CGIL	22
CISL FPS	165	CISL	18
UIL FPL	95	UIL	10
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI (ammesse con riserva)	27	CISAL (ammesse con riserva)	3
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	486		54

TAVOLA 3 – DISTACCHI CUMULATI A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL	41
CISL	34
UIL	20
CISAL (ammissa con riserva)	6
<i>totale</i>	101

TAVOLA 4 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	40.804
CISL FPS	33.711
UIL FPL	19.420
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI (ammessa con riserva)	5.488
<i>totale</i>	99.423

TAVOLA 5 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	114	CGIL	12
CISL FPS	111	CISL	12
UIL FPL	71	UIL	8
FIALS	26	CONFSAL	3
FSI	20	USAE	2
		ASGB/ USAS	1
<i>totale</i>	342		38

TAVOLA 6 – DISTACCHI CUMULATI DISPOSIZIONE DELLE COINFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL	37
CISL	36
UIL	23
CONFSAL	8
USAE	6
<i>totale</i>	110

TAVOLA 7 – SERVIZIO SANITARIO LOCALE PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	30.369
CISL FPS	29.635
UIL FPL	18.795
FIALS	7.035
FSI	5.444
<i>totale</i>	91.278

TAVOLA 8 – AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	6	CISL	1
CGIL FP	6	CGIL	1
UIL PA	3	UIL	1
FEDERAZIONE CONFSAL – SALFI	4	CONFSAL	0
RDB PI CUB	1	RDB CUB	1
FLP	1	CSE	
<i>totale</i>	21		4

TAVOLA 9 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	63	CISL	7
CGIL FP	37	CGIL	4
UIL PA	30	UIL	3
FIALP CISAL	24	CISAL	2
RDB CUB PI	19	RDB CUB	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	173		19

TAVOLA 10 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
UNIONE ARTISTI UNAMS	1	CGU	
CGIL FLC	1	CGIL	
CISL UNIVERSITA'		CISL	
UIL AFAM		UIL	
SNALS- CONFISAL		CONFISAL	
<i>totale</i>	2		0

TAVOLA 11 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FLC	10	CGIL	1
CISL FIR	10	CISL	1
UIL PA	6	UIL	1
USI RDB RICERCA	1	RDB CUB	1
ANPRI	1	CIDA	
<i>totale</i>	28		4

TAVOLA 12 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FPS	95	CISL	10
CGIL FP	79	CGIL	8
UIL PA	69	UIL	7
FEDERAZIONE CONFISAL – UNSA	34	CONFISAL	4
RDB PI CUB	19	RDB CUB	2
FLP	17	CSE	2
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	313		34

TAVOLA 13 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
SNAPRECOM	1		
CISL FPS		CISL	
RDB PI CUB		RDB CUB	
FLP		USAE	
UIL		CSE	
PA		UIL	
UGL PCM		UGL	
<i>totale</i>	1		0

TAVOLA 14 – SCUOLA			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	178	CGIL	19
CISL SCUOLA	177	CISL	19
SNALS. CONFISAL	123	CONFISAL	14
UIL SCUOLA	87	UIL	10
FEDERAZIONI GILDA UNAMS	48	CGU	5
		ASGB/ USAS	1
<i>totale</i>	613		68

TAVOLA 15 – UNIVERSITÀ			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	10	CGIL	1
CISL UNIVERSITA'	10	CISL	1
UIL PA	5	UIL	1
CONFISAL FEDERAZIONE SNALS/ UNIVERSITÀ CISAPUNI	3	CONFISAL	1
CSA DI CISAL UNIVERSITA'	1	CISAL	
<i>totale</i>	29		4

TAVOLA 16 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI	
CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	3.368
CISL	3.368
UIL	3.368
CISAL	3.368
CGU	3.368
CONFISAL	3.368
CSE	3.368
RDB CUB	3.368
USAE	3.368
<i>totale</i>	30.312

TAVOLA 17 – TAVOLA RIASSUNTIVA PER COMPARTI DEI PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI	
COMPARTO	ORE PERMESSI
Agenzie fiscali	2.278
Enti pubblici non economici	12.185
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	707
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.439
Ministeri	29.949
Presidenza del Consiglio dei Ministri	430
Scuola	111.367
Università	6.546
<i>totale</i>	165.901

TAVOLA 18 – AGENZIE FISCALI	
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	563
CGIL FP	553
UIL PA	439

FEDERAZIONE CONFSAL-SALFI	413
RDB PI CUB	184
FLP	126
<i>totale</i>	2.278

TAVOLA 19 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	4.435
CGIL FP	2.591
UIL PA	2.104
FIALP CISAL	1.707
RDB CUB PI	1.348
<i>totale</i>	12.185

TAVOLA 20 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
UNIONE ARTISTI UNAMS	224
CGIL FLC	188
CISL UNIVERSITA'	187
UIL AFAM	82
SNALS- CONFSAL	26
<i>totale</i>	707

TAVOLA 21 – ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FLC	828
CISL FIR	818
UIL PA	530
USI RDB RICERCA	160
ANPRI	103
<i>totale</i>	2.439

TAVOLA 22 – MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	9.056
CGIL FP	7.555
UIL PA	6.641
FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA	3.298
RDB PI CUB	1.771
FLP	1.628
<i>totale</i>	29.949

TAVOLA 23 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
SNAPRECOM	145
CISL FPS	71
RDB PI CUB	64
SIPRE	47
FLP	43
UIL PA	31
UGL PCM	29
<i>totale</i>	430

TAVOLA 24 – SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	32.333
CISL SCUOLA	32.185
SNALS-CONFSAL	22.374
UIL SCUOLA	15.829
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	8.646
<i>totale</i>	111.367

TAVOLA 25 – UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	2.237
CISL UNIVERSITÀ	2.223
UIL PA	1.157
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/ UNIVERSITÀ CISAPUNI	723
CSA DI CISAL UNIVERSITA'	206
<i>totale</i>	6.546

TAVOLA 26 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI ANNO 2009

<i>Confederazioni</i>	ORE PERMESSI
CGIL	3.665,33
CISL	3.665,33
UIL	3.665,33
CISAL	3.665,33
CGU	3.665,33
CONFSAL	3.665,33
CSE	3.665,33
RDB CUB	3.665,33
USAE	3.665,33
<i>totale</i>	32.987,97

**TAVOLA 27 – TAVOLA RIASSUNTIVA PER COMPARTI DEI PERMESSI
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUARI ANNO 2009**

COMPARTO	ORE PERMESSI
Agenzie fiscali	2.479
Enti pubblici non economici	13.260
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	769
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.654
Ministeri	32.591
Presidenza del Consiglio dei Ministri	468
Scuola	121.193
Università	7.122
<i>totale</i>	180.536

TAVOLA 28 – AGENZIE FISCALI 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	612
CGIL FP	601
UIL PA	479
FEDERAZIONE CONFSAL -SALFI	450
RDB PI CUB	200
FLP	137
482	<i>totale</i> 2.479

TAVOLA 29 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	4.827
CGIL FP	2.819
UIL PA	2.289
FIALP CISAL	1.858
RDB CUB PI	1.467
<i>totale</i>	13.260

TAVOLA 30 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
UNIONE ARTISTI UNAMS	244
CGIL FLC	205
CISL UNIVERSITA'	203
UIL AFAM	88
SNALS-CONFSAL	29
<i>totale</i>	769

TAVOLA 31 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FLC	901
CISL FIR	890
UIL PA	577
USI RDB RICERCA	174
ANPRI	112
<i>totale</i>	2.654

TAVOLA 32 – MINISTERI ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CISL FPS	9.855
CGIL FP	8.221
UIL PA	7.227
FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA	3.589
RDB PI CUB	1.928
FLP	1.771
<i>totale</i>	32.591

TAVOLA 33 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
SNAPRECOM	158
CISL FPS	77
RDB PI CUB	70
SIPRE	51
FLP	47
UIL PA	34
UGL PCM	31
<i>totale</i>	468

TAVOLA 34 – SCUOLA ANNO 2009

<i>organizzazioni sindacali rappresentative</i>	ORE PERMESSI
FLC CGIL	35.186
CISL SCUOLA	35.025
SNALS-CONFSAL	24.348
UIL SCUOLA	17.225
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	9.409
<i>totale</i>	121.193

TAVOLA 35 – UNIVERSITÀ ANNO 2009

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
FLC CGIL	2.434
CISL UNIVERSITA'	2.418
UIL PA	1.259
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITÀ	787
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ	224
<i>totale</i>	7.122

TAVOLA 14-BIS – SCUOLA*

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	177	CGIL	19
CISL SCUOLA	176	CISL	19
SNALS-CONFSAL	122	CONFSAL	13
UIL SCUOLA	87	UIL	10
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	47	CGU	5
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	609		67

*Ai sensi dell'art. 4, comma 4, la presente tavola entra in vigore a decorrere dalla data di sottoscrizione del prossimo CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali della dirigenza

4.31 29 marzo 2011 – Accordo quadro sul superamento del termine dell'art. 2, comma 3, dell'AQN 29 luglio 1999 in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici

In data 29 marzo 2011 alle ore 14.30 in Roma tra:

ARAN

nella persona del Commissario straordinario Cons.
Antonio Naddeo *Firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni
sindacali:

CGIL	CSE
CISL	RDB/CUB
UIL	USAE
CISAL	CIDA
CONFSAL	CONFEDIR
CGU	COSMED

- Visto l'AQN 29 luglio 1999 in tema di TFR e di Fondi di previdenza complementare;
- Vista la Legge 8 agosto 1995 n. 335;
- Visto il Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive aggiunte e modificazioni;
- Visto il DPCM 20 dicembre 1999;
- Visto il DPCM 2 marzo 2001 modificativo ed integrativo del DPCM 20 dicembre 1999;

- Visto l'AQN 8 maggio 2002 che ha prorogato il termine d'opzione al 31 dicembre 2005;
- Visto l'AQN 2 marzo 2006 che ha prorogato al 31 dicembre 2010 il predetto termine;
- Vista la valutazione positiva del Governo, ANCI, UPI, Unioncamere e Comitato di settore Regioni-Sanità del 16 febbraio 2011;
- Vista la certificazione positiva della Corte dei Conti in data 16 marzo 2011;
- Considerato che sono tuttora in atto le iniziative per l'istituzione e/o la costituzione di Fondi pensione complementare per i pubblici dipendenti; viene sottoscritto il seguente Accordo sul superamento del termine indicato nell'art. 2, comma 3, dell'AQN 29 luglio 1999 sul TFR e sui Fondi Pensione complementare.

Articolo Unico

Il termine del 31 dicembre 2010, indicato dall'articolo unico dell'AQN 2 marzo 2006, è ulteriormente differito al 31 dicembre 2015, salvo diverse disposizioni legislative o successive proroghe da concordare.

In data 3 novembre 2011 alle ore 13.45 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente – Dott. Sergio Gasparini firmato

e le seguenti

Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CONFSAL

CGU

CSE

RDB CUB

USAE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro di integrazione e modifica del CCNQ 9 ottobre 2009.

PREMESSA

Considerato che solo nel 2010 tutte le associazioni sindacali sono state abilitate ad accedere all'applicativo GEDAP attraverso il quale possono verificare, in tempo reale, la consistenza dei permessi utilizzati e di quelli ancora a disposizione, anche con riferimento agli anni pregressi, le parti, intendendo favorire il superamento delle criticità legate al precedente sistema nonché evitare possibili contenziosi sulla materia, ritengono opportuno individuare modalità condivise per garantire da un lato il recupero delle eventuali eccedenze riscontrate a posteriori e, dall'altro, non comprimere oltre misura l'esercizio delle prerogative sindacali.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

2. Con la locuzione "associazioni sindacali" si intendono le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001.

3. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

4. Con la dicitura "CCNQ 7 agosto 1998" si intende il CCNQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 2

Permessi ex art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998

1. In via del tutto eccezionale, senza possibilità di ripetizione alcuna, nel caso in cui le associazioni sindacali risultino aver utilizzato permessi per la partecipazione agli organismi direttivi statuari, di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998, in misura superiore a quella loro spettante negli anni 2007, 2008, 2009 e 2010, in alternativa all'art. 9, comma 8 del CCNQ del 9 ottobre 2009, possono compensare le ore fruite in eccedenza nell'ambito dei contingenti previsti per gli anni successivi con riferimento alla medesima tipologia di permessi, con le modalità di cui all'art. 4.

Art. 3

Verifica

1. Il Dipartimento della Funzione pubblica, alla data di entrata in vigore del presente CCNQ, avvia le iniziative necessarie per consentire alle amministrazioni ed alle associazioni sindacali, la verifica dei dati relativi alle ore di permesso sindacale ex art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998 presenti nell'applicativo GEDAP negli anni 2007, 2008, 2009 e 2010.

2. In ogni caso, la verifica di cui al comma 1 deve concludersi nel termine di 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente CCNQ. Decorsi ulteriori 15 giorni i dati risultanti dall'applicativo GEDAP si considerano definitivi. Entro i successivi

5 giorni, il Dipartimento della Funzione pubblica comunica alle associazioni sindacali la conclusione della procedura di verifica.

Art. 4

Attivazione della compensazione

1. Le associazioni sindacali rappresentative, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione di cui all'art. 3, comma 2, possono avvalersi della facoltà di cui all'art. 2, presentando al Dipartimento della Funzione pubblica una specifica proposta per la compensazione dei permessi fruiti in eccedenza, sottoposta all'approvazione del medesimo Dipartimento che deve intervenire entro 5 giorni dalla ricezione della stessa.
2. La compensazione di cui al comma 1 può essere ripartita in un periodo di tre anni, a decorrere dal gennaio 2012, detraendo quota parte dell'eccedenza dei permessi dal monte ore di spettanza di ciascun anno. Qualora l'entità dell'eccedenza sia rilevante tale periodo può essere esteso a 5 anni.
3. In ogni caso, al fine di non comprimere eccessivamente l'esercizio delle prerogative sindacali, a ciascuna associazione sindacale dovrà essere garantito un contingente minimo del 30% dei permessi di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998 a disposizione in ciascun anno, ferma restando la possibilità, per le singole associazioni sindacali, di concordare percentuali inferiori nell'ambito della proposta di cui al comma 1.
4. Qualora l'applicazione dei precedenti commi non consenta di recuperare la totalità delle ore fruiti in eccedenza, per la parte residua si applica l'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998.
5. In tutti i casi in cui non sia possibile attivare la procedura di compensazione o qualora le associazioni sindacali non si siano avvalse, nel termine di cui al comma 1, della facoltà di cui all'art. 2, il Dipartimento della Funzione pubblica attiva le procedure per il

recupero con le modalità di cui all'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998.

6. Laddove, a seguito dei prossimi accertamenti della rappresentatività, per talune associazioni sindacali venga meno il requisito della rappresentatività, per le quote dei permessi in eccedenza non ancora compensate, il Dipartimento della Funzione pubblica attiva le procedure per il recupero con le modalità di cui all'art. 19, comma 11, del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 5

Norme finali

1. All'art. 9 del CCNQ 9 ottobre 2009, il comma 6 è soppresso.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto resta in vigore il CCNQ del 9 ottobre 2009.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Al fine di garantire il corretto adempimento delle procedure, le parti convengono sull'opportunità che l'applicativo GEDAP segnali tempestivamente alle amministrazioni gli eventuali ritardi registrati nell'attuazione dell'art. 9, comma 4, del CCNQ del 9 ottobre 2009, allo scopo di porre le stesse nelle condizioni di attivare le procedure di cui al comma 9 del medesimo art. 9.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono sull'opportunità che il Dipartimento della Funzione pubblica e le associazioni sindacali individuino idonei strumenti al fine di garantire la piena accessibilità alle informazioni inserite nel sistema GEDAP, anche allo scopo di prevenire le eventuali criticità con particolare riferimento alla tempestività delle comunicazioni riguardanti la fruizione dei permessi di cui al presente CCNQ.

4.33 19 luglio 2012 – Contratto collettivo nazionale quadro di modifica del CCNQ 9 ottobre 2009

In data 19 luglio 2012 alle ore 10:00 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente – Dott. Sergio Gasparini (firmato)

e le seguenti Confederazioni sindacali:

Confederazioni sindacali
CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
CSE
RDB CUB
USAE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro modifica del CCNQ 9 ottobre 2009.

Art. 1

Ripartizione delle prerogative sindacali nel Comparto Regioni-Autonomie locali

1) In esecuzione della sentenza n. 58899/11 emessa dal Tribunale di Roma in data 19 maggio 2011, le prerogative sindacali di cui all'art. 2 sono distribuite come segue:
a) i distacchi di cui all'art. 2, comma 1 sono ripartiti secondo la tavola n. 2bis;
b) il contingente di distacchi derivante dai permessi cumulati di cui al comma 6 dell'art. 2 è ripartito tra le confederazioni, in via transattiva e nel rispetto del peso proporzionale di ognuna nel comparto, come indicato nella tavola n. 3bis;
c) il contingente dei permessi di cui all'art. 2, comma 7 è distribuito come indicato nella tavola n. 4bis.
2) Pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, le tabelle 2, 3 e 4 del CCNQ 9 ottobre 2009 sono sostituite dalle seguenti tabelle 2bis, 3bis e 4bis.

TAVOLA 2-BIS – REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL FP	211	CGIL	23
CISL FPS	174	CISL	19
UIL FPL	101	UIL	11
		ASGB/USAS	1
<i>totale</i>	486		54

TAVOLA 3-BIS – DISTACCHI CUMULATI A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL	44
CISL	36
UIL	21
<i>totale</i>	101

**TAVOLA 4-BIS – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PERMESSI
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
CGIL FP	43.188
CISL FPS	35.680
UIL FPL	20.555
<i>totale</i>	99.423

4.34 17 ottobre 2013 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti per il triennio 2013-2015

In data 17 ottobre 2013 alle ore 16:00 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente – Dott. Sergio Gasparini firmato

e le seguenti Confederazioni sindacali:

Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

CGU-CISAL

CONFSAL

CSE

UGL

USAE

USB

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel triennio 2013-2015.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva. Il presente contratto si applica, inoltre, esclusivamente per i fini di cui all'art. 4, comma 2, al personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero assunto con contratto regolato dalla legge locale.

2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo è definito dal CCNQ del 9 ottobre 2009 stipulato a seguito del Decreto

del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione del 23 febbraio 2009 *"Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali autorizzabili a favore del personale dipendente dalle amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 46-bis del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133"*.

3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in *"comparti"*.

4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale, disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti, sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione *"accordo stipulato il 7 agosto 1998"*. Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999, dall'art. 7, comma 3, del CCNQ del 18 dicembre 2002 e dal CCNQ del 24 settembre 2007 è indicato come *"CCNQ del 7 agosto 1998"*.

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 9 comma 2. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come *"organizzazioni sindacali rappresentative"*.

6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative di cui al comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di *"associazioni sindacali"* si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

7. Con il termine *"amministrazione"* o *"ente"* sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

CAPO I

Ripartizione delle prerogative sindacali nei comparti Regioni-Autonomie locali e Servizio sanitario nazionale

Art. 2

Distacchi e permessi sindacali nei comparti “Regioni e autonomie locali” e “Servizio Sanitario Nazionale”

1. Sono confermati i contingenti dei distacchi sindacali fissati dal decreto del Ministro per la funzione pubblica 5 maggio 1995 all'articolo 1, lettere e) ed i). Tali contingenti sono pari a n. 540 distacchi per il comparto Regioni e autonomie locali e n. 380 distacchi per il comparto del Servizio Sanitario Nazionale, ripartiti secondo le tavole rispettivamente n. 2 e n. 3 allegate.
2. Il contingente complessivo dei permessi sindacali è pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli enti del comparto. I dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati. Il contingente di cui al presente comma è ripartito secondo la seguente proporzione:
 - a) n. 30 minuti alla RSU;
 - b) n. 60 minuti alle organizzazioni sindacali rappresentative, di cui:
 1. n. 41 minuti destinati al monte ore di singola amministrazione;
 2. n. 19 minuti cumulati a livello nazionale sotto forma di distacchi.
3. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, lett. b) punto a. sono ripartiti nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.
4. Il contingente di distacchi derivante dai permessi cumulati di cui al comma 2, lettera b) punto b. ammonta a n. 98 distacchi per il comparto Regioni e autonomie locali e a n. 110 distacchi per il comparto Sanità, ed è ripartito tra le confederazioni, in via transattiva e nel rispetto del peso proporzionale di ognuna nel comparto, come indicato rispettivamente nelle tavole n. 4 e n. 5.
5. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutarie nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, continua ad essere pari a n. 99.423 ore per il comparto Regioni e autonomie locali e n. 91.278 ore per il comparto del Servizio Sanitario Nazionale, distribuite rispettivamente come da tavole n. 6 e n. 7.
6. È confermato il comma 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002, con le precisazioni di cui all'art. 9, comma 6.

CAPO II

Ripartizione delle prerogative sindacali nei restanti comparti

Art. 3

Distacchi sindacali

1. È confermato il contingente di n. 1.313 distacchi sindacali definito dall'art. 5, comma 3, del CCNQ del 9 ottobre 2009, utilizzabile nei comparti di contrattazione delle Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale, Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione, Ministeri, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Scuola e Università, come definiti dal CCNQ 11 giugno 2007.
2. Il contingente di cui al comma 1 costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti ivi elencati dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.
3. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1, nelle more della razionalizzazione dei comparti di contrattazione collettiva, è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 8 a n. 15.
4. Nei comparti Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale. Al fine di consentire le agibilità sindacali alle organizzazioni sindacali di categoria del Comparto Ministeri e del Comparto Scuola è possibile utilizzare in forma compensativa i distacchi di loro pertinenza, rispettivamente nei comparti Agenzie fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché nel comparto Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.
5. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali rappresentative già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB-USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.

6. In relazione alla problematica inerente l'insufficienza di prerogative sindacali per l'Area V, nella quale sono confluiti i dirigenti scolastici, per ottemperare alla sentenza del Tribunale di Roma n. 14506 del 20 luglio 2007 si conferma quanto già previsto all'art. 5, comma 4, del CCNQ 9 ottobre 2009. In particolare le parti concordano che n. 5 distacchi di competenza del Comparto Scuola verranno ceduti all'Area V a seguito della sottoscrizione del prossimo CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali della dirigenza. Pertanto, a decorrere da tale data, il contingente di cui al comma 1 sarà pari a n. 1.308 distacchi. Dalla medesima data entra in vigore la tavola n. 14 bis che sostituisce la tavola n. 14.

Art 4 Permessi sindacali

1. Il contingente complessivo dei permessi sindacali è pari a n. 76 minuti e 30 secondi per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli enti del comparto. I dipendenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati. Il contingente di cui al presente comma è ripartito secondo la seguente proporzione:

a) n. 25 minuti e 30 secondi alla RSU;

b) n. 51 minuti alle organizzazioni sindacali rappresentative, fatto salvo quanto previsto ai commi 5 e 6.

2. Il personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, assunto con contratto regolato dalla legge locale, ove eletto nelle RSU secondo quanto previsto dall'accordo stipulato il 7 agosto 1998, può fruire dei permessi di cui al comma 1, lett. a), fermo restando che lo stesso personale non concorre al calcolo del contingente complessivo dei permessi in parola che resta determinato ai sensi del medesimo comma 1.

3. I permessi di cui al comma 1, lett. b) sono ripartiti nelle amministrazioni tra le organizzazioni sindacali rappresentative, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998, come di seguito integrate.

4. Prima di procedere all'assegnazione del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale, determinato ai sensi del comma 3, l'amministrazione dovrà detrarre dal contingente di spettanza di ciascuna sigla una quota pari all'eventuale percentuale di utilizzo cumulato di cui ai commi 5 e 6.

5. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU indicati al comma 1 lett. a), i permessi sindacali di cui al comma 1, lett. b) a livello nazionale possono essere utilizzati in forma cumulata nella misura massima del 37% della quota a disposizione.

6. Per il Comparto Scuola la misura massima di cui al comma 5 è elevata di ulteriori 16 punti percentuali.

7. Entro 45 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo le confederazioni sindacali rappresentative, o le organizzazioni sindacali rappresentative nel caso esclusivo in cui non aderiscano ad alcuna confederazione, comunicano formalmente all'Aran a mezzo raccomandata A.R., o pec all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it, o raccomandata a mano, la percentuale di permessi che, ai sensi dei commi 5 e 6, intendono utilizzare in forma cumulata a livello nazionale. Il mancato invio, nei termini suindicati, della comunicazione di cui al presente comma si intende quale implicita rinuncia all'utilizzo in forma cumulata dei permessi sindacali.

8. L'attivazione dei nuovi distacchi derivanti da permessi cumulati o la variazione del numero di quelli in godimento decorre dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto, fatte salve le diverse decorrenze previste per il Comparto Scuola all'art. 6, comma 1.

9. Al fine di garantire la massima trasparenza e verificabilità del processo, nonché di consentire alle singole amministrazioni di conoscere la percentuale di cui al comma 4, l'Aran pubblica sul proprio sito Internet una tabella di sintesi delle comunicazioni ricevute.

10. La quantificazione dei permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata di cui al presente articolo viene effettuata dall'Aran tenendo conto della percentuale indicata nelle comunicazioni di cui al comma 7, dell'accertamento della rappresentatività in vigore e, per quanto riguarda i dipendenti, del dato ufficiale pubblicato nell'ultimo Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato alla data del 31.12.2011 che, per gli aspetti inerenti la presente procedura, sarà pubblicato anche nel sito istituzionale dell'Aran a seguito della firma della presente ipotesi di accordo.

11. Ai soli fini del calcolo di cui al comma 10, per il Comparto Scuola si continua a tener conto anche del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

12. La quantità di permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata, determinata ai sensi dei precedenti commi, è tempestivamente comunicata dall'Aran alle associazioni sindacali richiedenti ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per gli adempimenti di competenza.

Art. 5 Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali

che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, è pari a n. 196.213 ore di permesso di cui:

a) n. 30.312 ore ripartite, sulla base della tavola n. 16, tra le confederazioni rappresentative nei comparti ai sensi dell'art. 43, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001;

b) n. 165.901 ore suddivise tra i comparti di cui all'art. 3, comma 1, come da tavola 17.

2. Il contingente di cui al comma 1, lettera b) è ripartito tra le organizzazioni di categoria rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 18 al n. 25.

3. Sono confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002, con le precisazioni di cui all'art. 9, comma 6.

CAPO III

Disposizioni particolari e finali

Art. 6

Disposizioni particolari per il Comparto Scuola

1. Per l'applicazione del presente contratto, nel Comparto Scuola, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico 2013-2014. A tal fine:

a) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero della Pubblica Istruzione, Università e Ricerca le proprie richieste di distacco e i permessi utilizzati in forma cumulata a livello nazionale di cui all'art. 4 sulla base e nei limiti dei contingenti attribuiti dalla ipotesi di contratto non oltre il giorno 30 giugno 2013;

b) le variazioni dei distacchi rispetto al vigente CCNQ 9 ottobre 2009, come conseguenti al presente contratto, saranno conteggiate ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;

c) le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto e, ove questo corrisponda, per i soli docenti, con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle istituzioni scolastiche, dal 1° settembre 2013, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

2. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.

3. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art. 6 del CCNQ del 18 dicembre 2002, ribadito dai successivi CCNQ del 3 agosto 2004, del 31 ottobre 2007, del 26 settembre 2008 e del 9 ottobre 2009.

4. Nel caso di attivazione della clausola contenuta nell'art. 4, comma 7, per il Comparto Scuola andrà in ogni caso garantito che il contingente dei permessi di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) fruiti dalle associazioni sindacali non superi, in vigore del presente contratto, il limite massimo di n. 794.000 ore. A tal fine, l'Aran comunicherà tempestivamente al MIUR il dato relativo alle ore corrispondenti alla percentuale utilizzata dalle singole associazioni sindacali affinché il medesimo Ministero possa determinare il contingente da attribuire a ciascuna sigla. Qualora la percentuale di cumulo scelta dalle singole Confederazioni superi il 45%, la parte eccedente inciderà sul monte ore di amministrazione, riducendolo di un'ulteriore quota correlata all'utilizzo, nella base di calcolo dei permessi cumulati, anche del dato relativo al personale a tempo determinato.

5. Si conferma quanto previsto dall'art. 8, comma 5, del CCNQ 9 ottobre 2009 che fa salvi i diritti sindacali per il personale di cui agli artt. 36 e 59 del CCNL Comparto Scuola del 29 novembre 2007.

Art. 7

Adempimenti e procedure connesse alla fruizione delle prerogative sindacali

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente attraverso il sito web GEDAP.

2. Le amministrazioni comunicano trimestralmente alle associazioni sindacali ed alla RSU, per quanto di competenza, il numero di ore di permesso utilizzate ai sensi dell'art. 2, commi 2 e 5, dell'art. 4, comma 1, e dell'art. 5. Per le amministrazioni articolate sul territorio, la comunicazione deve includere anche l'indicazione della sede presso cui sono stati richiesti i permessi. In caso di superamento del contingente dei permessi di posto di lavoro assegnato ai sensi dell'art. 2, comma 2 e dell'art. 4 l'amministrazione provvede immediatamente a darne notizia all'organizzazione sindacale interessata o alla RSU.

3. Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad individuare e rendere noto il responsabile del procedimento dell'invio dei dati di cui ai commi 1 e 2, nonché di quelli di cui all'art. 50, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. I dati di cui all'art. 50, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 dovranno essere inseriti nell'applicativo GEDAP entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

5. La mancata trasmissione dei dati entro i termini contrattualmente o normativamente previsti costituisce in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento.

6. L'associazione sindacale o la RSU che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il relativo contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

7. Nel caso in cui, comunque, la RSU o le associazioni sindacali risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, ove le stesse non restituiscano il corrispettivo economico delle ore di permesso fruiti e non spettanti, l'amministrazione compensa l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza dei singoli soggetti il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo a quanto previsto dal comma 11 dell'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998.

8. Le amministrazioni che non ottemperino, nei tempi ivi previsti, al disposto del comma 1, oppure concedano ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali o della RSU, saranno direttamente responsabili del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso di cui al comma 7.

9. I dati a consuntivo di cui al predetto art. 50, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, trasmessi esclusivamente attraverso il sito web dedicato a GEDAP e nel rispetto delle modalità fissate dall'art. 15 del CCNQ 7 agosto 1998, vengono comunicati alle associazioni sindacali per la verifica degli stessi da effettuarsi nel termine di 30 giorni dalla comunicazione. Decorsi ulteriori 5 giorni, i dati risultanti dall'applicativo GEDAP si considerano definitivi e non sono soggetti a variazioni successivamente all'avvio, da parte del Dipartimento della Funzione pubblica, della procedura di recupero ai sensi dell'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998.

10. In caso di superamento dei contingenti di prerogative sindacali attribuiti a ciascuna associazione sindacale, per l'eccedenza si applica quanto previsto dal comma 7.

11. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, a richiesta dell'associazione sindacale interessata, può valutare l'opportunità di compensare eventuali eccedenze di permessi per la partecipazione ad organismi

direttivi statutari di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998 mediante proporzionale riduzione dei distacchi ottenuti per cumulo di permessi, di spettanza dell'associazione medesima, tenuto presente che 1 distacco da cumulo equivale a n. 1.572 ore di permesso.

Art. 8

Ulteriori modalità di recupero delle prerogative sindacali

1. Alle confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole dei successivi gradi di giudizio, continua ad applicarsi l'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi.

2. Laddove le associazioni sindacali di cui al comma 1 siano comunque rappresentative in altri comparti o qualora le stesse abbiano acquisito successivamente la rappresentatività, il Dipartimento della Funzione pubblica definisce, sentite le medesime associazioni sindacali, un piano di restituzione delle prerogative fruiti e non spettanti, mediante proporzionale riduzione dei contingenti assegnati, anche negli anni successivi.

3. Il piano di cui al comma 2 ha ad oggetto esclusivamente i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, ed i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998.

4. La restituzione di cui al comma 2 può essere ripartita per un periodo di tre anni, detraendo quota parte dei contingenti di spettanza di ciascun anno. Qualora l'entità delle prerogative fruiti e non spettanti sia rilevante, tale periodo può essere esteso a 5 anni.

5. Ove l'applicazione dei precedenti commi non consenta di recuperare la totalità delle ore e/o dei distacchi fruiti durante l'ammissione con riserva, per la parte residua si applica l'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998. Analogamente si procede nel caso in cui, a seguito dei successivi accertamenti della rappresentatività, venga meno il requisito della rappresentatività.

6. Le prerogative oggetto della procedura di cui ai commi 2 e 3 vengono assegnate pro-quota, nei limiti del piano di restituzione ivi previsto, alle associazioni sindacali cui sarebbero spettate se non fosse intervenuta la pronuncia giurisdizionale di ammissione con riserva.

Art. 9

Disposizioni finali

1. Il presente contratto sostituisce quello sottoscritto in data 9 ottobre 2009 come successivamente modificato dal CCNQ 19 luglio 2012 ed è valido fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNQ.

2. Per il triennio di contrattazione 2013-2015, in via provvisoria, le associazioni sindacali rappresentative sono quelle indicate nelle tavole dal n. 1 al n. 25.

3. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività, ivi incluso l'accertamento definitivo relativo al triennio 2013-2015.

4. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNQ, le prerogative sindacali di posto di lavoro (assemblea, bacheca, locali, permessi del monte ore di amministrazione) spettano alle organizzazioni sindacali rappresentative indicate nelle tavole allegate, che subentrano a quelle rappresentative nel precedente periodo contrattuale.

5. Resta fermo che nell'anno di entrata in vigore del presente contratto il contingente dei permessi sindacali del monte ore di amministrazione e quello dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari è ripartito pro-rata tra le associazioni sindacali rappresentative nel precedente periodo contrattuale – a cui spetta dal 1 gennaio alla data di sottoscrizione del presente contratto – e quelle rappresentative nel triennio 2013-2015 – per la parte restante.

6. Tutte le prerogative sindacali disciplinate dal CCNQ 7 agosto 1998, ivi inclusi i permessi non retribuiti e le aspettative non retribuite, ai sensi del d. lgs. n. 165 del 2001 e del D.M 23 febbraio 2009 non competono alle associazioni sindacali non rappresentative, salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del CCNQ 27 gennaio 1999 e dall'art. 5, comma 4, del CCNQ 18 dicembre 2002.

7. È confermato quanto previsto dall'art. 14, comma 7, del CCNQ 7 agosto 1998 come modificato dall'art. 2, comma 3 del CCNQ 27 gennaio 1999 e dall'art. 11, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998. La richiesta di compensazione deve pervenire al Dipartimento della Funzione Pubblica almeno 15 giorni prima dell'utilizzo delle prerogative, per consentire al Dipartimento stesso, entro il suddetto

arco temporale, di modificare i relativi contingenti. Tale termine può essere derogato nel caso in cui al momento della richiesta ci sia ancora capienza nel relativo contingente.

8. Ai distacchi, ivi inclusi quelli ottenuti per cumulo di permessi, di cui agli artt. 2, 3 e 4 continua ad applicarsi la normativa relativa ai distacchi sindacali di cui al CCNQ 7 agosto 1998.

9. Resta fermo quanto disposto dall'art. 10, commi 3 e 7, del CCNQ del 7 agosto 1998.

10. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 10

Norme transitorie

1. Qualora si realizzi la fuoriuscita di amministrazioni dai comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per riorganizzazioni strutturali, sino all'applicazione degli istituti relativi alla nuova disciplina del rapporto di lavoro del personale interessato, il numero dei distacchi complessivamente utilizzati non può superare il limite previsto dal presente contratto e viene garantito al personale distaccato appartenente alle predette amministrazioni l'esercizio delle libertà sindacali.

**TAVOLA 1 – CONFEDERAZIONI
RAPPRESENTATIVE
NEI COMPARTI AI SENSI DELL'Art. 43,
COMMA 4, D.LGS. 165/2001**

CGIL
CISL
UIL
CGU CISAL
CONFSAL
CSE
UGL
USAE
USB

TAVOLA 2 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – DISTACCHI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FP CGIL	209	CGIL	23
CISL FP	160	CISL	17
UIL FPL	93	UIL	10
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	24	CGU CISAL	3
		ASGB	1
<i>totale</i>	486		54

TAVOLA 3 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE – DISTACCHI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FP CGIL	107	CGIL	12
CISL FP	99	CISL	11
UIL FPL	67	UIL	7
FIALS	31	CONFSAL	3
FSI	20	USAE	2
NURSIND	18	CGU CISAL	2
		ASGB	1
	<i>totale</i>		38

TAVOLA 4 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI DISTACCHI DA CUMULO PERMESSI	
CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL	42
CISL	32
UIL	19
CGU CISAL	5
	<i>totale</i>
	98

TAVOLA 5 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE DISTACCHI DA CUMULO PERMESSI	
CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CGIL	34
CISL	32
UIL	22
CONFSAL	10
USAE	6
CGU CISAL	6
	<i>totale</i>
	110

TAVOLA 6 – REGIONI E AUTONOMIE LOCALI PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI	
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
FP CGIL	42.639
CISL FP	32.802
UIL FPL	19.059
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	4.923
	<i>totale</i>
	99.423

TAVOLA 7 – SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI	
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
FP CGIL	28.563
CISL FP	26.313
UIL FPL	17.958
FIALS	8.252
FSI	5.291
NURSIND	4.901
	<i>totale</i>
	91.278

TAVOLA 8 – AGENZIE FISCALI – DISTACCHI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FP CGIL	6	CGIL	1
CISL FP	5	CISL	1
UIL PA	4	UIL	0
CONFSAL SALFI	4	CONFSAL	0
USB PI	2	USB	0
FILP	2	CSE	0
<i>totale</i>	23		2

TAVOLA 9 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI – DISTACCHI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FP	61	CISL	6
FP CGIL	39	CGIL	4
UIL PA	28	UIL	3
USB PI	23	USB	3
FILP	22	CGU CISAL	2
		ASGB	1
<i>totale</i>	173		19

**TAVOLA 10 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE
E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE – DISTACCHI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	1	CGIL	0
UNAMS	1	CGU CISAL	0
FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA'	0	CISL	0
UIL RUA	0	UIL	0
<i>totale</i>	2		0

TAVOLA 11 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE – DISTACCHI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	11	CGIL	1
FIR CISL	9	CISL	1
UIL RUA	6	UIL	1
USI RICERCA	2		
ANPRI	1	CIDA	0
USB PI	0	USB	0
<i>totale</i>	29		3

TAVOLA 12 – MINISTERI – DISTACCHI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
CISL FP	76	CISL	8
FP CGIL	75	CGIL	8
UIL PA	61	UIL	6
CONFSAL UNSA	41	CONFSAL	4
FEDERAZIONE NAZIONALE UGL INTESA FP	24	UGL	3
FILP	19	CSE	2
USB PI	17	USB	2
		ASGB	1
<i>totale</i>	313		34

TAVOLA 13 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DISTACCHI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
SNAPRECOM	1	CSE	0
CISL FP	0	CISL	0
USB PI	0	USB	0
FLP	0	CSE	0
SIPRE	0	USAE	0
UGL PCM	0	UGL	0
FP CGIL	0	CGIL	0
<i>totale</i>	1		0

TAVOLA 14 – SCUOLA – DISTACCHI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	186	CGIL	20
CISL SCUOLA	174	CISL	19
CONFSAL SNALS	108	CONFSAL	12
UIL SCUOLA	94	UIL	10
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	51	CGU CISAL	6
		ASGB	1
<i>totale</i>	613		68

TAVOLA 15 – UNIVERSITÀ – DISTACCHI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	12	CGIL	1
FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA’	9	CISL	1
UIL RUA	5	UIL	1
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ	2	CONFSAL	0
CISAPUNI	2	CGU CISAL	0
CSA DI CISAL UNIVERSITA’	2		0
<i>totale</i>	30		3

TAVOLA 16 – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI ATTRIBUITI ALLE CONFEDERAZIONI	
CONFEDERAZIONE	ORE PERMESSI
CGIL	3.368
CISL	3.368
UIL	3.368
CGU CISAL	3.368
CONFSAL	3.368
CSE	3.368
UGL	3.368
USAE	3.368
USB	3.368
<i>totale</i>	30.312

**TAVOLA 17 – TAVOLA RIASSUNTIVA PER COMPARTI DEI PERMESSI
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI**

COMPARTI	ORE PERMESSI
AGENZIE FISCALI	2.278
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	12.185
ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE	707
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	2.439
MINISTERI	29.949
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	430
SCUOLA	111.367
UNIVERSITÀ	6.546
<i>totale</i>	165.901

**TAVOLA 18 – AGENZIE FISCALI – PERMESSI
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
FP CGIL	608
CISL FP	482
UIL PA	404
CONFSAL SALFI	387
USB PI	199
FILP	198
<i>totale</i>	2.278

**TAVOLA 19 – ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI – PERMESSI
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
CISL FP	4.275
FP CGIL	2.768
UIL PA	2.000
USB PI	1.625
FILP	1.517
<i>totale</i>	12.185

**TAVOLA 20 – ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE –
PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
FLC CGIL	244
UNAMS	195
FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA'	177
UIL RUA	91
<i>totale</i>	707

**TAVOLA 21 – ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE -
PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
FLC CGIL	955
FIR CISL	749
UIL RUA	538
USI RICERCA	120
ANPRI	74
USB PI	3
<i>totale</i>	2.439

TAVOLA 22 – MINISTERI – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		ORE PERMESSI	
CISL FP		7.290	
FP CGIL		7.139	
UIL PA		5.858	
CONFSAL UNSA		3.903	
FEDERAZIONE NAZIONALE UGL INTESA FP		2.352	
FILP		1.813	
USB PI		1.594	
		<i>totale</i>	29.949
TAVOLA 23 – PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		ORE PERMESSI	
SNAPRECOM		152	
CISL FP		70	
USB PI		64	
FLP		51	
SIPRE		40	
UGL PCM		28	
FP CGIL		25	
		<i>totale</i>	430
TAVOLA 24 – SCUOLA – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		ORE PERMESSI	
FLC CGIL		33.789	
CISL SCUOLA		31.554	
CONFSAL SNALS		19.730	
UIL SCUOLA		17.050	
FEDERAZIONE GILDA UNAMS		9.244	
		<i>totale</i>	111.367
TAVOLA 25 – UNIVERSITÀ – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		ORE PERMESSI	
FLC CGIL		2.634	
FEDERAZIONE CISL UNIVERSITA'		2.027	
UIL RUA		1.061	
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ CISAPUNI		508	
CSA DI CISAL UNIVERSITÀ		316	
		<i>totale</i>	6.546
TAVOLA 14-BIS* – SCUOLA – DISTACCHI			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
FLC CGIL	185	CGIL	20
CISL SCUOLA	173	CISL	19
CONFSAL SNALS	108	CONFSAL	12
UIL SCUOLA	93	UIL	10
FEDERAZIONE GILDA UNAMS	50	CGU CISAL	5
		ASGB	1
	<i>totale</i>		67

* Ai sensi dell'art. 3, comma 6, la presente tavola entra in vigore a decorrere dalla data di sottoscrizione del prossimo CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali della dirigenza

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nell'ottica di assicurare maggiore trasparenza e celerità nella gestione ed utilizzo delle prerogative sindacali, le parti ritengono necessario procedere alla definizione di una procedura telematica di richiesta dei distacchi e dei permessi di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998. A tale fine, verrà avviato un apposito tavolo tecnico finalizzato ad individuare possibili soluzioni operative alle problematiche conseguenti al cambio di sistema.

4.35 9 febbraio 2015 – Contratto collettivo quadro per le modifiche all'ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998

In data 9 febbraio 2015 alle ore 15:00 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente – Dott. Sergio Gasparini firmato

e le seguenti Confederazioni sindacali:

Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CGU-CISAL

CONFSAL

UGL

CSE

USB

USAE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per le modifiche all'ACQ per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998.

Art. 1

Elettorato attivo e passivo

1. L'articolo 3 (Elettorato attivo e passivo) – Parte II – dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998, come modificato dall'ACQ 24 settembre 2007, è sostituito dal seguente:

“1. Hanno diritto a votare (elettorato attivo) tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in forza nell'amministrazione alla data delle votazioni, ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo.

2. Ai fini della definizione degli adempimenti relativi delle procedure elettorali, ivi compreso il calcolo dei componenti della RSU, si tiene conto soltanto dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in forza nell'amministrazione alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio).

3. Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio), sia a tempo pieno che parziale.

4. Fatto salvo quanto previsto al comma 5, nei comparti di contrattazione sono, altresì, eleggibili i dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi dalla data di costituzione della stessa

5. Nei comparti Scuola ed AFAM sono, altresì, eleggibili i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche.”

Art. 2

Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici

1. In caso di riordino delle pubbliche amministrazioni che comporti l'accorpamento di amministrazioni o uffici delle stesse già sede di RSU, in via transitoria e fino a scadenza del proprio mandato la RSU, anche in deroga all'art. 4, Parte Prima, dell'ACQ 7 agosto 1998, sarà formata da tutti i componenti trasferiti nella nuova amministrazione o ufficio, i quali continueranno a svolgere le funzioni di componente RSU esclusivamente nell'amministrazione o ufficio dove sono assegnati.

2. In caso di scorporo di amministrazioni o uffici, i componenti della RSU restano in carica negli uffici scorporati ove sono assegnati a condizione che gli stessi abbiano i requisiti per essere sede RSU.

3. Per ogni nuova amministrazione o ufficio, individuato come sede RSU a seguito del riordino di cui al comma 1, esiste un'unica RSU.

4. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti della RSU risultante dai processi di riordino di cui al comma 1, non si dà luogo alla sostituzione di cui all'art. 7, comma 2, dell'ACQ 7 agosto 1998.

5. Qualora, anche a seguito di processi di riordino di cui ai commi 1 e 2, il numero dei rappresentanti RSU sia inferiore al 50% dei componenti previsti dall'art. 4 – Parte Prima – ACQ del 7 agosto 1998 per la nuova amministrazione o ufficio, la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative provvedono ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dal riordino.

6. Nelle more delle elezioni di cui al comma 5, e comunque per un massimo di 50 giorni, le relazioni sindacali, ivi inclusa la contrattazione integrativa, proseguono con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica.

7. Per quanto riguarda il comparto Scuola continua ad applicarsi il CCNQ del 13 marzo 2013.

Art. 3

Durata e sostituzione nell'incarico

1. L'articolo 7 (Durata e sostituzione nell'incarico) – Parte I – dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998 è sostituito dal seguente: "1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

2. In tutti i casi di dimissioni o decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. La RSU decade qualora il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art.

4, Parte Prima, ACQ del 7 agosto 1998, con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.

4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. Quest'ultima ne dà comunicazione al servizio di gestione del personale e, mediante affissione all'albo, ai lavoratori. Tale comunicazione deve contenere anche il nominativo del subentrante o la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU, nei casi previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

5. Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui al comma 4, la decadenza automatica del singolo componente o

dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale, nel primo caso, informa i componenti della RSU rimasti in carica invitandoli a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso segnala alle organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni."

Art. 4

Adempimenti

1. Il comma 3 dell'art. 12 Parte I dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998 è sostituito dal seguente: "3. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo, di cui al comma 2, entro cinque giorni dal ricevimento dello stesso. La trasmissione avviene per via telematica con le modalità indicate dall'Agenzia."

Art. 5

Norme particolari

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42, comma 3/bis del d.lgs. n. 165 del 2001, a tutto il personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero è assicurata un'idonea rappresentanza nelle RSU. A tale fine, ai sensi dell'art. 42, comma 10, vengono individuati due specifici collegi elettorali, l'uno destinato al personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui al d.lgs. n. 165 del 2001, l'altro destinato al personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge locale. Ferma restando l'unicità della RSU i seggi vengono ripartiti sulla base dei voti ottenuti garantendo almeno un seggio per ciascuno dei due collegi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente CCNQ, al fine di redigere un testo coordinato delle norme contenute nell'ACQ 7 agosto 1998 e nelle successive modificazioni ed integrazioni, ivi incluse quelle definite con la presente ipotesi di CCNQ.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che costituisce caso di decadenza automatica di componente RSU la cessazione, per qualsiasi causa, del sottostante rapporto di lavoro o di servizio.

B) PERSONALE DELLA DIRIGENZA

4.36 25 novembre 1998 – Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza

A seguito del parere favorevole espresso in data 16 settembre 1998, dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del d.lgs. n. 29/93 modificato ed integrato dal d.lgs. n. 396/97 e dal d.lgs. n. 80/98, sul testo dell'Accordo Quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza e dell'adeguamento al parere medesimo attuato in data 22 ottobre 1998, preso atto della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo Accordo Quadro e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 25 novembre 1998**, alle ore 10.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.):

- nella persona del Presidente dell'ARAN, prof. Carlo Dell'Aringa

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

CONFEDIR

CIDA

COSMED (ammessa con riserva)

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato Accordo Quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza.

ACCORDO QUADRO PER LA DEFINIZIONE DELLE AUTONOME AREE DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA

Art. 1

Area di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, com-

ma 2 e art. 2, commi 2 e 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato ed integrato dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80.

2. I rapporti di lavoro dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 45 e seguenti del decreto legislativo di cui al comma 1.

Art. 2

Determinazione delle autonome aree di contrattazione collettiva

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

I) Area comprendente i dirigenti dei seguenti comparti, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti:

- ministeri;

- enti pubblici non economici;

- aziende ed amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo;

- istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione;

- università.

II) Area comprendente i dirigenti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;

III) Area comprendente la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e sanitario del servizio sanitario nazionale;

IV) Area relativa alla dirigenza medica, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del servizio sanitario nazionale.

2. Nei contratti collettivi nazionali delle Aree di cui al comma 1, potrà valutarsi l'opportunità di una articolazione della normativa contrattuale per specifici settori caratterizzati da differenze funzionali interne, con particolare riferimento al contratto dell'area I.

Art. 3

Disposizioni particolari

1. Ai dirigenti delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA), si applicano i contratti collettivi dell'art. 2, comma 1 – area III e IV dalla data

dell'inquadramento definitivo nelle agenzie stesse. Sino a tale data continuano ad applicarsi i contratti collettivi dei comparti di provenienza.

2. Ai dirigenti dell'ANPA dal 1 gennaio 1998 si applicano i contratti collettivi di cui all'area I dell'art. 2, comma 1.

3. Le parti, ai sensi dell'art. 11, comma 1 lettere b) e c) del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione stipulato il 2 giugno 1998, confermano definitivamente:

- la collocazione – nell'ambito dei rispettivi comparti – delle specifiche tipologie professionali già ricomprese nelle aree della dirigenza, rispettivamente, del comparto Enti pubblici non economici ed Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione come realizzata nel CCNL quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché le altre prerogative sindacali, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3 ultimo periodo del d.lgs. 29/1993.

- la collocazione dei segretari comunali e provinciali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali e della relativa area a seconda della qualifica rivestita.

4. Per il personale dirigenziale dei settori misti, ove operano amministrazioni pubbliche e soggetti privati, in particolare dei comparti Regioni-Autonomie Locali e Sanità, le parti ravvisano l'opportunità di realizzare omogeneità di comportamenti nelle scelte politiche contrattuali nel rinnovo dei contratti collettivi di lavoro fermi restando i rispettivi ambiti di rappresentanza. Nell'ambito degli indirizzi che saranno deliberati dai comitati di settore, ai quali competono tutte le relative determinazioni, l'ARAN potrà assumere iniziative di sensibilizzazione nei

confronti delle parti datoriali da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità, soluzioni contrattuali coerenti ed omogenee in relazione alla coincidenza dei settori operativi o dalla contiguità degli stessi.

Art. 4

Norme finali

1. In relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle deleghe di cui alle leggi 59/1997 e 127/1997 nonché del d.lgs 59/1998, le parti si danno atto che la definizione delle aree dirigenziali ed i relativi accorpamenti di cui all'art. 2 sono da considerare sperimentali. Le parti, in relazione a quanto sopra – tenuto conto in particolare della costituzione per il secondo biennio 2000-2001 dell'area della dirigenza scolastica, tre mesi prima dell'avvio della contrattazione, si incontreranno al fine di verificare lo stato di avanzamento dei citati processi di riforma e correlativamente la collocazione dell'area della dirigenza scolastica, confermando il presente contratto o modificandolo in termini di diverse aggregazioni delle aree dirigenziali.

2. 2. Con accordi successivi si procederà anche alla collocazione nelle aree previste dal presente contratto di enti o agenzie di nuova istituzione di cui si renda necessario definire l'aggregazione di appartenenza.

Art. 5

Disapplicazioni

1. Le disposizioni del presente accordo sostituiscono le disposizioni di cui agli artt. 11 e 12 dell'accordo del 19.7.1993 recepito nel DPCM 30 dicembre 1993, n. 593.

4.37 25 novembre 1998 – Contratto collettivo nazionale quadro sulla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza

A seguito del parere favorevole espresso in data 16 settembre 1998 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del d.lgs. n. 29/93 modificato ed integrato dal d.lgs. n. 396/97 e dal d.lgs. n. 80/98, sul testo del Contratto Collettivo Nazionale Quadro relativo alla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree della dirigenza nonché della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo CCNL-QUADRO e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 25 novembre 1998** alle ore 10 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.) e le Confederazioni sindacali per la sottoscrizione del relativo contratto.

Prima della sottoscrizione le parti prendono atto, in relazione all'art. 3, comma 1 del contratto medesimo che – tra la sigla dell'ipotesi di accordo avvenuta il 29 luglio 1998 e la data odierna – sono intervenuti i seguenti cambiamenti nei soggetti sindacali riconosciuti rappresentativi nelle aree:

1. AREA I

In tale area – comparto Ministeri – si è costituita la federazione Assomed-Sivemp, aderente alla COSMED, che pur raggiungendo la richiesta percentuale di rappresentatività del 4% nell'area I non ha titolo ad alcun distacco.

2. AREA III

In tale area, afferente alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativa del comparto Sanità, la Federazione Nazionale CGIL-UIL, si è sciolta. Nell'area rimangono separatamente le organizzazioni sindacali della dirigenza di entrambe le sigle con la denominazione sottoindicata, ciascuna aderente alla confederazione di riferimento. I distacchi risultano così ripartiti:

UIL Sanità n. 1

CGIL FP Sanità n. 5

Alle relative confederazioni spetta un distacco ciascuna.

Inoltre le organizzazioni sindacali SINAFO ed AUIPI aderiscono alla confederazione CONFEDIR.

3. AREA IV

In tale area, afferente alla dirigenza medico-veterinaria del comparto Sanità, la Federazione FP CGIL med.-UIL med.-FIALS med.-CUMI AMFUP si è sciolta. Nell'area sono costituite al suo posto le seguenti organizzazioni sindacali della dirigenza:

- CGIL medici, aderente alla confederazione CGIL
- Federazione UIL FNAM, FIALS-NUOVA ASCOTI, CUMI-AMFUP, aderente alla confederazione UIL
La federazione UMSPED (AAROI-AIPAC) ha aggregato al suo interno la sigla sindacale SNR, assumendo la denominazione UMSPED (AAROI-AIPAC-SNR).

Alle predette organizzazioni spettano i seguenti distacchi:

- CGIL medici n. 3; confederazione CGIL n. 1;
- Federazione UIL FNAM, FIALS-NUOVA ASCOTI, CUMI-AMFUP n. 2; confederazione UIL nessun distacco;

La federazione UMSPED (AAROI-AIPAC-SNR) n. 6 distacchi.

Poiché per effetto dei sopracitati cambiamenti vanno modificate anche le tabelle allegato nn. 5 e 6, le parti rinviando ad un accordo contestuale le complessive integrazioni e correzioni derivanti dal presente contratto.

Al termine le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo quadro.

Per l'ARAN, il prof. Carlo Dell'Aringa quale Presidente del Comitato Direttivo

Per le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

CONFEDIR

CIDA

COSMED

(ammessa con riserva)

**CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO
SULLA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI
E PERMESSI SINDACALI
NELLE AUTONOME AREE DELLA
DIRIGENZA**

Art. 1

Campo di applicazione ed obiettivi

1. Con il presente contratto le parti, preso atto della stipulazione del contratto riguardante la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza avvenuta il 25 novembre 1998, danno attuazione alla clausola di cui all'art. 19 comma 6 del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998 applicabile anche a tutti i dirigenti sindacali delle predette aree.
2. Con il presente contratto ed a decorrere dalla sua entrata in vigore, le parti, pertanto, ripartiscono, nell'ambito delle autonome aree dirigenziali, le seguenti prerogative ai sensi degli artt. 6, 11 e 20 del relativo CCNL quadro stipulato il 7 agosto 1998:
 - n. 124 distacchi (cfr. Tab.1 del CCNL quadro sopracitato);
 - n. 20 permessi cumulati sotto forma di distacchi ;
 - n. 42.084 ore di permessi sindacali per le riunioni degli organismi direttivi ;
3. Gli artt. 8, comma 2 e 9 del CCNL quadro sulle prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998 è applicabile ai dirigenti a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 2

Ripartizione

1. Nell'attuale periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lettera g) del D.Lgs.80\1998, la ripartizione dei complessivi n. 144 distacchi di cui all'art. 1 comma 2, primo e secondo alinea, è effettuata in via transattiva secondo le tabelle dal n. 1 al n. 5.
1. I distacchi spettanti alle organizzazioni sindacali di categoria nell'area I sono tra di esse ripartite all'interno delle varie aree aggregate che la compongono al fine di consentire l'esatta individuazione dei soggetti sindacali cui attribuire le predette prerogative in sede locale.

Art. 3

Clausola di salvaguardia

1. Eventuali cambiamenti dei soggetti confluiti nelle nuove aggregazioni sindacali riconosciute rappresentative, che intervengano prima della stipulazione del presente contratto, comporteranno la modifica a cura dell'ARAN delle tabelle allegate al presente contratto.

Tabella n. 1

DISTACCHI AREA I			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		CONFEDERAZIONI	
Ministeri			
UIL Stato/dirigenti	1	UIL	4
CGIL FP Ministeri/dir	1	CGIL	4
CONFSAL/UNSA	3	CONFSAL	4
CIDA/UNADIS/Ministeri	2	CIDA	4
CONFEDIR/DIRSTAT	3	CONFEDIR	4
CISL FPI	1	CISL	4
Totale	11		4
Enti pubblici non economici			
UIL/DEP/dirigenti	1	UIL	4
CGIL FP	4	CGIL	4
CIDA/FENDEP	4	CIDA	1
CISL FPI	4	CISL	1
Totale	9		2
Aziende di Stato			
CGIL Aziende/dirigenti	4	CGIL	4
CIDA/FNDFP/Aziende	1	CIDA	4
CONFEDIR/DIRSTAT	1	CONFEDIR	4
CISL Aziende/dirigenti	1	CISL	4
Totale	3		4
Università			
UIL FURG	4	UIL	4
CGIL SNUR	4	CGIL	4
CONFSAL/SNALS	1	CONFSAL	4
Univ/CISAPUNI			
CIDA/FENDEP/Univ	1	CIDA	4
CONFEDIR	1	CONFEDIR	4
CISL Università/dir	1	CISL	4
Totale	4		4
Ricerca			
UIL FURG	4	UIL	4
CGIL SNUR	1	CGIL	4
CISL ricerca	1	CISL	4
Totale	2		4
Totale area A	29		2

Tabella n. 2

DISTACCHI AREA II			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		CONFEDERAZIONI	
CSA	4	CISAL	4
CIDA/enti locali	4	CIDA	4
UIL/enti locali/dirigenti	1	UIL	4
CGIL/FP/enti locali/dirigenti	3	CGIL	4
FIST CISL	3	CISL	4
DIRER-DIREL	4	CONFEDIR	1
Totale	11		1

Tabella n. 3

DISTACCHI AREA III			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		CONFEDERAZIONI	
CONFEDIR SANITÀ	1	CONFEDIR	4
CIDA	3	CIDA	1
SINAFO	4		
CISL-COSIADI	4	CISL	1
FED. NAZ. CGIL UIL	6	UIL	2
AUPI	10		
SNABI	12		
Totale	40		4

I cumuli sono tutti assegnati alle Organizzazioni sindacali di categoria

Tabella n. 4

DISTACCHI AREA IV			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI		CONFEDERAZIONI	
SNR	2		
CIVEMP (SIVEMP-SIMET)	5		
ANPO	3		
FESMED (ACOI, ANMCO, AOGOI, SUMI, SEDI, FEMEPA, ANMDO)	4		
UMSPED (AAROI-AIPAC)	4		
FED. CISL-MEDICI COSIME	4	CISL	1
FED. CGIL UIL FIALS CUMI AMFUP	5	CGIL	1
CIMO-ASMD	7		
ANAAO ASSOMED	14	COSMED	2
Totale	48		4

I cumuli sono tutti assegnati alle Organizzazioni sindacali di categoria

Tabella n. 5

RESIDUO CUMULI	
Area I	
CGIL	1
CISL	2
CONFEDIR	1
Area II	
CISL	1

Tabella n. 6

Distribuzione monte ore area I		Distribuzione monte ore area II	
UIL	1.010	CSA	194
CGIL	1.475	CIDA/enti locali	248
CONFSAL	1.947	UIL/enti locali/dirigenti	399
CIDA	3.811	CGIL/FP/enti locali/dirigenti	951
CONFEDIR	3.057	FIST CISL	1.133
CISL	4.592	DIRER-DIREL	1.208
Totale	15.892	Totale	4.133

Distribuzione monte ore area III		Distribuzione monte ore area IV	
CONFEDIR SANITÀ	412	SNR	644
		CIVEMP (SIVEMP-SIMET)	1.204
CIDA	932	ANPO	780
SINAFO	1.020	FESMED (ACOI, ANMCO, AOGOI, SUMI, SEDI, FEMEPA, ANMDO)	928
CISL-COSIADI	1.020	UMSPED (AAROI-AIPAC)	1.186
FED. NAZ. CGIL UIL	1.433	FED. CISL-MEDICI COSIME	902
AUPI	2.202	FED. CGIL UIL FIALS CUMI AMFUP	1.362
SNABI	2.735	CIMO-ASMD	1.875
		ANAAO ASSOMED	3.421
Totale	9.754	Totale	12.302

4.38 27 gennaio 1999 – Contratto collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ sulla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 dicembre 1998, dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D. Lgs. 29/93 modificato ed integrato dal D. Lgs. 396/97 e dal D.Lgs. 80/98, sul testo del Contratto Collettivo Nazionale Quadro integrativo e correttivo del CCNQ sulla ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza, stipulato in data 25 novembre 1998, preso atto della certificazione della Corte dei conti sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo Contratto Collettivo Nazionale Quadro e sulla compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 27 gennaio 1999**, alle ore 16.30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N) e le Confederazioni firmatarie.

Prima della sottoscrizione del suddetto CCNQ, le parti prendono atto della sussistenza di un ulteriore errore materiale, oltre quello rilevato nell'art. 2, nelle tabelle 3 e 6 dell'area III, relativamente alla denominazione dell'Organizzazione sindacale CIDA accanto alla quale è stata omessa la parola "SIDIRSS". Pertanto, le parti si danno reciproco atto che l'organizzazione di categoria aderente alla CIDA, nelle suddette tabelle dell'area III, è correttamente denominata "CIDA-SIDIRSS" senza necessità di ulteriori atti correttivi.

Le parti prendono altresì atto della nota con la quale in data 26 novembre 1998 la CONFEDIR, alla quale nella tabella 5 è stato assegnato un distacco per effetto del residuo dei permessi cumulati, ha dichiarato che tale distacco è dalla stessa sin d'ora assegnato all'organizzazione sindacale AUPI, la quale, pertanto, complessivamente passa da 9 a 10 distacchi sindacali.

Anche in tale circostanza le parti si danno reciproco atto, senza modificare le relative tabelle, della manifestazione di volontà espressa dalla CONFEDIR.

In tal senso va intesa la nota in calce alla tabella n. 3. Al termine della riunione, con le precisazioni di cui al presente verbale, l'allegato contratto viene sottoscritto:

per l'ARAN dal presidente prof. Carlo Dell'Aringa

ed i rappresentanti delle Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

CONFEDIR

CIDA

COSMED

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO INTEGRATIVO E CORRETTIVO DEL CCNQ SULLA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI SINDACALI NELLE AUTONOME AREE DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA

Art. 1

Modifiche dei soggetti sindacali

1. Ai sensi dell'art. 3 del contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza sottoscritto il 25 novembre 1998, le parti prendono atto che nell'attesa del completamento della procedura per la sua stipulazione e, cioè tra il 29 luglio ed il 24 novembre 1998, sono intervenute le seguenti modifiche relative ai soggetti sindacali rappresentativi della dirigenza, individuati nel contratto medesimo:

1. AREA I

In tale area – comparto Ministeri – si è costituita la federazione ASSOMED-SIVEMP, aderente alla COSMED, che raggiunge nell'area la richiesta percentuale di rappresentatività del 4%;

2. AREA III

In tale area, afferente alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativa del comparto Sanità:

- la Federazione Nazionale CGIL-UIL, si è sciolta, dando luogo a due separate organizzazioni sindacali della dirigenza con la denominazione sottoindicata,

ciascuna aderente alla rispettiva confederazione di riferimento:

- UIL Sanità
- CGIL FP Sanità
- le organizzazioni sindacali SINAFO ed AUPI hanno dichiarato di aderire alla confederazione CONFEDIR.

3. AREA IV

In tale area, afferente alla dirigenza medico-veterinaria del comparto Sanità:

- la Federazione FP CGIL med.-UIL med.-FIALS med.-CUMI AMFUP si è sciolta. Nell'area sono costituite al suo posto le seguenti organizzazioni sindacali della dirigenza:

- a) CGIL medici, aderente alla confederazione CGIL
- b) Federazione UIL FNAM, FIALS-NUOVA ASCOTI, CUMI-AMFUP, aderente alla confederazione UIL
- la federazione UMSPED (AAROI-AIPAC) ha aggregato al suo interno la sigla sindacale SNR,

assumendo la denominazione UMSPED (AAROI-AIPAC-SNR).

- 2. Per effetto delle modifiche di cui al comma 1, le tabelle allegate al contratto collettivo nazionale quadro citato al comma 1, sono modificate nelle corrispondenti aree e sostituite da quelle allegate al presente contratto dal n. 1 al n. 6.

Art. 2

Errori materiali

- 1. La denominazione corretta della sigla UIL nell'ambito dell'area I (Enti pubblici non economici, Università e Ricerca) è UIL P.A..

Art. 3

Scioglimento di riserva

- 1. È sciolta, con esito positivo, l'ammissione della COSMED alle trattative per gli accordi e contratti collettivi quadro nelle aree dirigenziali.

4.39 9 agosto 2000 – Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione

A seguito del parere favorevole espresso in data 20 luglio 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 3 agosto 2000 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 9 agosto 2000**, alle ore 10,50 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI componente del Comitato Direttivo con delega del Presidente Prof. Carlo Dell'Aringa:

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CIDA

CONFEDIR

COSMED

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 11,00, le parti, come da verbale di incontro del 25 luglio 2000, hanno sottoscritto il Contratto collettivo quadro per la modifica del CCNQ del 24 novembre 1998 relativo alla definizione delle aree dirigenziali di contrattazione nel testo che segue:

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA MODIFICA DEL CCNQ DEL 24 NOVEMBRE 1998 RELATIVO ALLA DEFINIZIONE DELLE AREE DIRIGENZIALI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto ha la finalità di apportare alcune modifiche al Contratto Collettivo quadro per la

definizione delle aree di contrattazione collettiva della dirigenza stipulato il 24 novembre 1998 per effetto dell'art. 21, commi 16 e 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59 nonché dei decreti legislativi 3 febbraio 1993, n. 29 (come modificato dai D.Lgs 396/1997, 80 e 387/1998), D.Lgs. 59/1998 e 30 luglio nn. 300 e 303.

Art. 2

Composizione dell'Area I

1. Nell'area I di contrattazione collettiva della dirigenza sono ricompresi tutti i dirigenti in servizio presso i Ministeri, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le Agenzie fiscali.

Art. 3

1. Al termine del comma 1 dell'art. 2 del CCNQ del 24 novembre 1998 e prima del punto, è aggiunto il seguente periodo: "V) autonoma area della dirigenza scolastica, costituita a decorrere dal 1 settembre 2000. Essa è collocata nell'ambito del comparto scuola, in relazione alla previsione dell'art. 21, comma 17 della legge 59/1997"

DICHIARAZIONE ARAN

Con riferimento all'art. 2, l'ARAN dichiara che la soluzione adottata sarà efficace sino al nuovo accordo sulle aree dirigenziali che sarà stipulato per il quadriennio 2002-2005.

Sino a tale momento, nella contrattazione dell'Area I troverà applicazione il comma 2 dell'art. 2 del CCNQ del 24 novembre 1998.

DICHIARAZIONE CGIL – CISL – UIL

In riferimento all'accordo sulla dirigenza della Presidenza del Consiglio dei Ministri e delle Agenzie fiscali, CGIL-CISL-UIL dichiarano che la soluzione indicata dal suddetto accordo, di inserirla nell'area 1 è transitoria fino al nuovo accordo sulle aree dirigenziali per il quadriennio 2002-2005.

Successivamente a quella data, con il nuovo accordo sulle aree, CGIL-CISL-UIL ritengono che questa dirigenza dovrà svolgere la contrattazione nell'ambito dei rispettivi comparti.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA C.I.D.A.

La CIDA, con riferimento alla futura ridefinizione delle Aree di contrattazione della dirigenza da valere per il quadriennio 2002-2005, condivide la

dichiarazione ARAN, allegata al presente accordo, riservandosi di valutare con le categorie, alla luce delle esperienze in corso, la più idonea collocazione contrattuale dei dirigenti dipendenti delle pubbliche Amministrazioni.

4.40 27 febbraio 2001 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 18 gennaio 2001 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001, nonché della certificazione della Corte dei Conti in data 20 febbraio 2001 sulla attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 27 febbraio 2001 alle ore 15 ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN
nella persona del Presidente f.f. Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL
CGIL
UIL
CIDA
CONFEDIR
COSMED

Al termine della riunione le parti, ad eccezione della ..., dopo aver dato corso alla correzione dell'errore materiale relativo all'art. 2 comma 3 nel quale vanno eliminate le parole "salvo quanto previsto dal comma 4", prendono atto in relazione all'art. 6, comma 6 dell'accordo medesimo della esatta denominazione delle seguenti organizzazioni sindacali di categoria rappresentative con conseguente modifica della dizione nelle relative tavole:

l'organizzazione CGIL nell'area I – comparti Ministeri e Aziende- e nelle aree II e III è CGIL FP;

l'organizzazione CISL nell'area I – comparti Ministeri e Enti Pubblici non economici – e nell'area II è CISL FPS, nell'area I – comparto Aziende è CISL Aziende, nell'area I – comparto Università è CISL Università, nell'area III è CISL FPS-COSIADI;

l'organizzazione UIL nell'area I – comparto Ministeri è UIL PA, nell'area I – comparto Aziende è UIL Aziende, nelle aree II e III è UIL FPL, nell'area IV è "FEDERAZIONE MEDICI" aderente alla UIL;

l'organizzazione ASSOMED-SIVEMP nell'area I – comparto Ministeri è FEDERAZIONE ASSOMED-SIVEMP;

l'organizzazione CIDA nell'area I – comparto Aziende è CIDA/FENDEP AZIENDE;

le parti prendono altresì atto in relazione all'art. 6, comma 5 dell'accordo medesimo che il Tribunale di Roma con ordinanza del 28 novembre 2000 ha rigettato il ricorso presentato dalla organizzazione sindacale CSA aderente alla CISAL nella dirigenza area II. Deve, pertanto, considerarsi sciolta negativamente la riserva intervenuta nel citato art. 6, comma 5, con l'esclusione del CSA dalle tavole di riferimento (Tavole n. 3 e n. 9). Vengono di conseguenza ridistribuite tra le organizzazioni sindacali rappresentative le 93 ore di permessi ad essa assegnate con riserva, con conseguente modifica delle tavole 3 e 9. Relativamente al citato art. 6, comma 5 le parti prendono atto che continua ad essere ammessa con riserva solo la organizzazione sindacale ANPO nell'area IV della dirigenza medico veterinaria;

hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001.

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI E PERMESSI ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE NELLE AREE DELLA DIRIGENZA NEL BIENNIO 2000-2001

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica alle associazioni sindacali dei dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396, 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2,

dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nelle aree di contrattazione collettiva.

2. Con il presente contratto le parti, prendono atto dell'entrata a regime del sistema di rappresentatività di cui all'art. 47 bis del D.Lgs. 29/1993 e procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi già previsti dal CCNQ del 25 novembre 1998, ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, lett. g) del D.Lgs. 80/1998.

3. Nel presente contratto la dizione "aree di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "aree". Il decreto legislativo "3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi citati al comma 1 è indicato come "d.lgs. 29/1993". Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998.

4. Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998. Il CCNQ del 25 novembre 1998, integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999, è indicato come CCNQ del 25 novembre 1998.

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993, che per il biennio 2000-2001 sono quelle risultanti dalle tabelle allegate dal n. 2 al n. 5. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative". Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le stesse organizzazioni rappresentative aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

6. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

Distacchi, permessi ed aspettative sindacali

Art. 2

Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali, per la durata del presente contratto, è pari a n. 124 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti le aree dalle associazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascuna area secondo la tabella allegata n. 1.

2. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998.

3. Per il secondo biennio economico di contrattazione 2000-2001 sono rappresentative nelle aree dirigenziali ai sensi dell'art. 1, comma 5 le organizzazioni sindacali

di cui alle tabelle dal n. 2 al n. 5, che avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il quadriennio 2002-2005 – primo biennio economico 2002-2003.

Art. 3

Contingente dei permessi sindacali

1. È confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 44, lett. f) del D.Lgs. 80/1998 e dal CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.

2. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti delle aree negoziali venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5.

3. I permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a n. 67 minuti per dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dirigenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.

4. Nel comparto scuola, in attuazione del CCNQ del 9 agosto 2000 di modifica della definizione delle aree di contrattazione, con l'istituzione dell'area della dirigenza scolastica, un minuto per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sarà utilizzato in forma cumulata per garantire n. 10 distacchi nella citata area.

5. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali sono ripartiti nella sede decentrata tra quelle rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5. A parziale modifica delle modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998, in attesa degli accordi del comma 2, la ripartizione del contingente dei permessi in ciascuna amministrazione sarà attuata tra le citate organizzazioni sindacali rappresentative, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato, fermi rimanendo i periodi di rilevazione e le altre modalità dell'art. 9.

Art. 4

Cumuli

1. Le associazioni sindacali con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti sino ad un massimo di n. 23 minuti per dirigente in servizio, per tutte le aree della dirigenza pari a n. 35 distacchi.

2. I n. 10 distacchi previsti per l'area della dirigenza scolastica dall'art. 3 comma 4 saranno attivati con

l'individuazione dei soggetti rappresentativi e ripartiti con apposito accordo da stipularsi entro il mese di novembre 2000 al fine di non creare disservizio agli istituti scolastici.

3. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1 è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali rappresentative oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui alla tabella allegato n. 1 per un totale complessivo di n. 159 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 5. Nella tabella n. 6 sono indicati i distacchi cumulati che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5

**Permessi per le riunioni
di organismi direttivi statutari**

1. Sono confermati i permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa,
2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 per tutte le aree, in ragione di anno, è costituito da n. 56.346 ore, di cui n. 14.265 riservate alle confederazioni – tenuto conto delle annotazioni della tabella n. 7 – e n. 42081 alle organizzazioni di categoria rappresentative nelle aree di cui al presente accordo, ripartite sulla base delle tabelle allegate dal n. 8 al n. 11.
3. Sono confermate le modalità di utilizzo previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 6

Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio 2000-2001.
2. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 3, 4 e 5 avranno valore sino ad un nuovo accordo conseguente all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali per il primo biennio economico 2002-2003 (relativo al quadriennio di contrattazione 2002-2005) nel cui contesto le parti confermeranno l'entità dei permessi cumulati dell'art. 3 o procederanno alla loro riduzione.
3. In caso di cambiamento dei soggetti sindacali rappresentativi a seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività ai sensi dell'art. 47 bis del D.Lgs. 29/1993, nei luoghi di lavoro la fruizione delle prerogative sindacali rimane in capo ai precedenti soggetti sino al subentro dei nuovi che avviene con la

data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo a ciascun biennio economico.

4. In tale ipotesi i contingenti dei permessi previsti dagli artt. 4 e 5, nel periodo intercorrente sino al subentro dei nuovi soggetti sono utilizzati pro rata dalle associazioni temporaneamente abilitate in quanto ammesse alla precedente trattativa nazionale. Queste ultime, qualora non siano confermate quali rappresentative e risultino avere utilizzato nel medesimo periodo permessi in misura superiore a quella spettante pro rata dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso non spettanti.

5. Le parti prendono atto che nell'area II della dirigenza delle regioni-autonomie locali e nell'area IV della dirigenza medico veterinaria, nell'ordine, le organizzazioni sindacali CSA, aderente alla CISAL e l'ANPO sono ammesse con riserva, in attesa dell'esito del giudizio pendente di cui si terrà conto all'atto della stipulazione finale del presente accordo con la eventuale correzione qualora essi non siano favorevoli alle organizzazioni interessate nelle tavole nn. 3, 5, 9 e 11.

6. Eventuali cambiamenti delle organizzazioni di categoria rappresentative di cui al presente contratto derivanti dalla riorganizzazione interna delle stesse saranno presi in considerazione ai fini della denominazione purché intervenuti prima della stipulazione definitiva del presente contratto.

7. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato dai CCNQ del 25 novembre 1998 e del 27 gennaio 1999, fatta eccezione per le tabelle completamente sostituite da quelle del presente contratto.

TAVOLA 1 – DISTACCHI TAVOLA RIASSUNTIVA

Aziende di Stato	3
Enti Pubblici non Economici	11
Ministeri	9
Ricerca	3
Scuola	0
Università	2
Regioni-Autonomie Locali	12
Servizio Sanitario nazionale	84
totale complessivo	124

TAVOLA 2 – DISTACCHI AREA I

MINISTERI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil fp	1	Cgil	0
Cisl fps	1	Cisl	0
Uil pa	1	Uil	0
Confsal/ Unsa	2	Confsal	0
Cida/ Unadis ministeri	1	Cida	0
Dirstat	3	Confedir	1
Fed. Assomed-Sivemp	0	Cosmed	0
<i>totale</i>	9		1

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil fp	1	Cgil	0
Cisl fps	4	Cisl	1
Uil pa	1	Uil	0
Cida/Fendep	3	Cida	1
Dirp	1	Confedir	0
<i>totale</i>	10		2

AZIENDE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil fp	0	Cgil	0
Cisl aziende	1	Cisl	0
Uil aziende	0	Uil	0
Cida/Fendep aziende	0	Cida	0
Dirstat	2	Confedir	0
<i>totale</i>	3		0

UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil snur	1	Cgil	0
Cisl università	0	Cisl	1
Uil pa	0	Uil	0
Confsal/Snals univ/Cisapuni	0	Confsal	0
Cida/Fendep università	1	Cida	0
<i>totale</i>	2		1

RICERCA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil snur	1	Cgil	0
Cisl ricerca	1	Cisl	0
Uil pa	0	Uil	0
Dirstat	0	Confedir	0
Uniri (anpri/epr-cida ricerca)	0	Cida	0
<i>totale</i>	2		0

* n. 1 distacco confederale è stato utilizzato, in via temporanea, come i distacchi cumulati a disposizione delle confederazioni.

TAVOLA 3 – DISTACCHI AREA II			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil fp	3	Cgil	0
Cisl fps	3	Cisl	0
Uil fpl	1	Uil	0
Cida/enti locali	0	Cida	0
Direr-Direl	4	Confedir	1
<i>totale</i>	11		1

TAVOLA 4 – DISTACCHI AREA III			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil fp		5 Cgil	1
Cisl fps-Cosiadi		5 Cisl	1
Uil fpl		2 Uil	1
Cida/Sidirss		3 Cida	1
Sinafo		4 Confedir	1
Aupi		9 Confedir	1
Snabi sds		12 -	-
<i>totale</i>	40		6

TAVOLA 5 – DISTACCHI AREA IV			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil medici	3	Cgil	1
Fed Cisl medici Cosime	4	Cisl	1
“Federazione medici” aderente alla Uil	5	Uil	1
Civemp (sivemp-simet)	5	-	-
Fesmed (acoi, anmco, aogoi, sumi, sedi, femepa, anmdo)	5	-	-
Umsped (aaro, aipac, snr)	8	-	-
Cimo Asmd	9	-	-
Anaao Assomed	10	Cosmed	2
Anpo*	3	-	-
<i>totale</i>	52		5

*Anpo ammessa con riserva

TAVOLA 6 – RESIDUI DEI DISTACCHI CUMULATI CHE RESTANO A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI		DISTACCHI
CGIL		3
CIDA		0
CISL		3
CONFEDIR		1
COSMED		7
UIL		0
<i>totale</i>		14

TAVOLA 7 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI

Cgil *	
Cisl *	
Uil *	
Cida	4.755
Confedir	4.755
Cosmed	4.755
	14.265

* Le n. 4755 ore dei permessi aggiuntivi di spettanza delle confederazioni Cgil-Cisl-Uil sono riportate nel CCNQ per la ripartizione dei distacchi nei comparti relativo al biennio 2000-2001 in quanto complessivamente assegnate per i comparti e per le aree dirigenziali

TAVOLA 8 – AREA I

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil	1096
Cisl	3987
Uil	1143
Cida	3530
Confedir	4245
Confsal	1578
Fed. Assomed-Sivemp	313
	<i>totale</i>
	15892

TAVOLA 9 – AREA II

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil fp	1196
Cisl fps	1224
Uil fpl	330
Cida/enti locali	98
Direr-Direl	1285
	<i>totale</i>
	4133

TAVOLA 10 – AREA III

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil fp	1295
Cisl fps-Cosiadi	1221
Uil fpl	424
Cida/Sidirss	713
Sinafo	975
Aupi	2216
Snabi sds	2910
	<i>totale</i>
	9754

TAVOLA 11 – AREA IV

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	ORE PERMESSI
Cgil medici	911
Fed Cisl medici Cosime	903
“Federazione medici” aderente alla Uil	1201
Civemp (sivemp-simet)	1140
Fesmed (acoi, anmco, aogoi, sumi, sedi, femepa, anmdo)	966
Umsped (aaroi, aipac, snr)	1600
Cimo Asmd	1775
Anaao Assomed	3211
Anpo*	595
	<i>totale</i>
	12302

*Anpo ammessa con riserva

4.41 21 marzo 2001 – Contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi nell'area della dirigenza scolastica nel biennio 2000-2001

A seguito del parere favorevole espresso in data 31 gennaio 2001 dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo relativo al CCNQ per la ripartizione dei distacchi nell'area della dirigenza scolastica nel biennio 2000-2001, nonché della certificazione della Corte dei Conti in data 9 marzo 2001 sulla attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 21 marzo 2001 alle ore 12 ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

Nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CIDA

CONFEDIR

COSMED

Al termine della riunione le parti, ad eccezione della Cgil e della Uil, hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Quadro per la ripartizione dei distacchi nell'area della dirigenza scolastica nel biennio 2000-2001.

CONTRATTO COLLETTIVO QUADRO PER LA RIPARTIZIONE DEI DISTACCHI NELL'AREA DELLA DIRIGENZA SCOLASTICA NEL BIENNIO 2000-2001

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto dà attuazione a quanto previsto dall'art. 3, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 che ha rinviato ad apposito accordo la ripartizione di n. 10 distacchi accantonati per l'area della dirigenza scolastica, istituita con CCNQ stipulato nello stesso giorno del 9 agosto 2000.

2. La ripartizione dei predetti distacchi è riportata nella tavola n. 1 allegata al presente contratto

3. Dal 1 gennaio 2001, nel comparto scuola, il monte ore permessi di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative è calcolato su n. 36 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 3, commi 4 e 5 del CCNQ del 9 agosto 2000.

4. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento ai CCNQ del 7 agosto 1998, del 27 gennaio 1999 e 9 agosto 2000.

TAVOLA 1

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
Cgil scuola	1	Cgil	0
Cida/Anp	4	Cida	1
Cisl scuola	2	Cisl	0
Confisal-Snals	2	Confisal	0
Uil scuola	0	Uil	0
<i>totale</i>	9		1

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti dichiarano che il presente accordo integra il contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001, stipulato il 27 febbraio 2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR

La Confedir denuncia che il presente accordo quadro viene imposto dall'ARAN senza che le organizzazioni sindacali, o quanto meno la Confedir, abbiano potuto prendere concreta visione dei dati numerici delle deleghe sindacali rilasciate dalla categoria interessata alle diverse organizzazioni ed in base ai quali sono state individuate le OO.SS. rappresentative della dirigenza scolastica e sono stati ripartiti i distacchi sindacali retribuiti.

La Confedir evidenzia che i dati numerici di partenza delle deleghe sono indispensabili per poter correttamente individuare le organizzazioni rappresentative e per poter ripartire i distacchi sindacali riservati alla categoria, tanto è vero che in tutti gli altri accordi riguardanti rappresentatività e ripartizione di permessi e distacchi, l'ARAN ha sempre preventivamente fornito tali dati numerici grezzi e, successivamente, ha proposto l'elaborazione matematica degli stessi e le relative conseguenze.

L'atteggiamento ostruzionistico assunto dall'ARAN in occasione del negoziato sulla dirigenza scolastica

è particolarmente grave in quanto i dati in questione non sono neanche stati certificati dal Comitato Paritetico istituito dall'art. 47bis del d.lgs 29/93 e, quindi, alla Confedir è stato negato qualsiasi diritto informativo e partecipativo sulla materia trattata, con la conseguenza di non risultare organizzazione rappresentativa della dirigenza scolastica e di non poter fruire delle prerogative sindacali.

La Confedir, pertanto, sottoscrive il presente accordo con riserva di azioni a tutela della categoria rappresentata.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN

L'Aran prende atto che l'apposizione della firma al presente contratto della Confedir comporta, in relazione alla dichiarazione congiunta firmata, l'adesione della stessa al contratto collettivo quadro del 27 febbraio 2001 per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree dirigenziali nel biennio 2000-2001.

In ordine agli elementi di denuncia contenuti nella dichiarazione a verbale, l'Aran dichiara di avere fornito alla Confedir, con le note del 19 dicembre 2000 e del 20 marzo 2001, tutti gli elementi di conoscenza richiesti e considera pertanto del tutto infondato quanto asserito nella dichiarazione a verbale allegata al presente contratto.

4.42 23 settembre 2004 – Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005

Il giorno 23 settembre 2004, alle ore 12.30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per
l'ARAN
il Presidente, Avv. Guido Fantoni Firmato

per le Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CIDA
CONFEDIR
CONFSAL
COSMED

Al termine della riunione le parti, con la sola eccezione della CIDA, sottoscrivono l'allegato Accordo collettivo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. I rapporti di lavoro dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. I comparti richiamati nei successivi articoli sono quelli la cui composizione è individuata dal CCNQ del 18 dicembre 2002.

Art. 2

Determinazione delle autonome aree di contrattazione collettiva

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, ivi compresi quelli di livello

dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

- Area I: dirigenti del comparto dei Ministeri e delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
- Area II: dirigenti del comparto Regioni e Autonomie locali.
- Area III: dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area IV: dirigenza medico-veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.
- Area V: dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- Area VI: dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici.
- Area VII: dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- Area VIII: dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 3

Disposizioni particolari

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, della legge 145 del 2002, i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, i ricercatori e tecnologi del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione sono collocati in apposita separata sezione, rispettivamente, nelle aree dirigenziali VI e VII.
2. Nei contratti collettivi nazionali delle aree costituite da più comparti, ferma rimanendo l'unicità del contratto, le parti potranno valutare l'opportunità di una articolazione della normativa contrattuale per specifici settori o sezioni.

Art. 4

Norme finali

1. Le parti, anche in relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, potranno procedere successivamente alla modifica della compo-

sizione delle autonome aree di contrattazione di cui al presente accordo secondo le procedure contrattuali previste dall'art. 40, comma 2 e dall'art. 41, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 5

Norma programmatica

1. I dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 18, comma 8 del decreto legislativo 502 del 1992 (indicati nella parte II dell'ipotesi di CCNL integrativo del CCNL del 5 aprile 2001 dell'area I, siglata il 6 maggio 2004) tutti appartenenti all'area dirigenziale I, a seguito dell'istituzione presso il predetto Ministero del ruolo dei propri dirigenti ai sensi dell'art. 23 comma 1 del decreto legislativo 165 del 2001, come modificato dalla legge 145 del 2002 nonché dell'art. 1, comma 3 del D.P.R. del 23 aprile 2004, n. 108, saranno inseriti in apposite sezioni tali da garantire la specificità tecnica dei citati dirigenti.

Art. 6

Disapplicazioni

1. Il presente contratto sostituisce integralmente i Contratti collettivi nazionali quadro di definizione delle aree dirigenziali di contrattazione stipulati in data 25 novembre 1998 e 9 agosto 2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 2, comma 1, le parti evidenziano che nel ruolo sanitario dell'area III è compresa la dirigenza delle professioni sanitarie istituita con legge 251 del 2000 e regolata dal CCNL integrativo del 10 febbraio 2004.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 2 area dirigenziale VII, al fine di uniformare i trattamenti contrattuali di personale avente caratteristiche omogenee, le parti sollecitano, un intervento normativo per l'inserimento in separata sezione della predetta area dirigenziale anche del personale medico e delle professionalità sanitarie (già inquadrato nella categoria EP del comparto Università) addetto all'assistenza nei policlinici universitari convenzionati con il SSN. Ciò in analogia a quanto già verificatosi per i professionisti degli enti pubblici ed i ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca, ai sensi dell'art. 40, comma 2 del d.lgs 165 del 2001, come integrato dall'art. 7 comma 4 della legge 145 del 2002.

Firmato

DICHIARAZIONE CISL – UIL – CGIL

Con riferimento all'art. 2 area dirigenziale VII, la CISL, la UIL e la CGIL rivendicano che la previsione contenuta nella dichiarazione congiunta n. 2 circa l'inserimento in separata sezione della predetta area dirigenziale sia estesa anche al personale medico, professionista e amministrativo equiparato alla dirigenza del SSN ai sensi dell'art. 31 del D.P.R. 761/79, nonché a tutto il personale inquadrato nella categoria EP.

DICHIARAZIONE CISL

Con riferimento all'art. 2, comma 1, area dirigenziale VII, e all'art. 3, comma 1, la CISL conferma le eccezioni sollevate al tavolo negoziale in merito alla collocazione in due diverse sezioni dei professionisti degli Enti pubblici e dei ricercatori degli Enti di ricerca.

La decisione di separare i suddetti professionisti è in contrasto con la disposizione di cui all'art. 40, comma 2, del d.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 7, comma 4, della legge 145/2002, che sancisce in modo inequivocabile che i professionisti degli Enti pubblici non economici, i ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca, compresi quelli dell'Enea, costituiscono, in unica separata sezione, unitamente alla dirigenza, un'area contrattuale autonoma.

È quindi arbitrario quanto deciso nell'ipotesi di accordo sulla collocazione dei professionisti, dei ricercatori e tecnologi in autonome sezioni, cioè in diverse e plurime sezioni di contratti della dirigenza.

Firmato CISL

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR

Dirigenti degli Uffici Stampa

Nonostante la posizione contraria dell'Aran e delle altre Confederazioni, la Confedir è fermamente convinta che le modalità di applicazione dell'art. 9 della legge 150/2000 debbano essere urgentemente definite nell'ambito di accordi quadro confederali: l'opposizione ad inserire tale clausola nel presente accordo è un chiaro indice della volontà di non voler riconoscere – neanche per il personale dirigente operante negli Uffici stampa – una specificità contrattuale.

La Confedir opererà per proporre specifiche normative nell'ambito dei diversi Contratti collettivi nazionali di lavoro dirigenziali.

Firmato CONFEDIR

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR

Composizione delle aree

La Confedir conferma la propria contrarietà sulla composizione dell'area VI, che unisce i dirigenti delle Agenzie Fiscali con quelli degli Enti pubblici non economici; a riguardo, sulla base del decreto legislativo 300/1999, si ritiene che i dirigenti delle Agenzie Fiscali debbano essere ricompresi in un'area autonoma in analogia a quanto operato nei confronti dei dirigenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Inoltre, anche in relazione agli imminenti sviluppi legislativi riguardanti il rapporto di lavoro del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, si conferma la propria contrarietà a mantenere i dirigenti di tale Amministrazione in un'area contrattuale comune con i dirigenti ministeriali, ritenendo che essi debbano essere collocati in un'area autonoma in coerenza con la tendenza legislativa.

Firmato CONFEDIR

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR e COSMED

Dirigenti Sanitari in servizio presso il Ministero della Salute

La Confedir e la Cosmed ritengono che la definitiva collocazione a tutti gli effetti giuridici ed economici, dei dirigenti sanitari individuati dal comma 8 dell'art. 18 del dlgs 502/1992, nell'ambito dell'Area contrattuale I, consenta di affrontare i prossimi contratti collettivi nazionali di lavoro dei dirigenti ministeriali con maggior chiarezza ed uniformità, senza ricorrere a successive sequenze contrattuali o sezioni differenziate.

Firmato CONFEDIR e COSMED

4.43 3 ottobre 2005 – Accordo collettivo quadro per la modifica dell'accordo quadro del 23 settembre 2004 relativo alla definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005

Il giorno 3 ottobre 2005 alle ore 15.30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN:

avvocato Guido Fantoni (Presidente) Firmato

per le Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CIDA

CISAL

CONFEDIR

CONFSAL

COSMED

Al termine della riunione le parti, con l'eccezione della CIDA e della CONFEDIR, sottoscrivono l'allegato Accordo collettivo quadro per la modifica dell'Accordo quadro del 23 settembre 2004 relativo alla definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005.

Art. 1

1. Con il presente accordo le parti prendono atto dell'art. 1, comma 125, della legge n. 311 del 2004 e di conseguenza concordano di sopprimere le parole relative ai ricercatori e tecnologi delle Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione nel comma 1 dell'art. 3 dell'Accordo collettivo quadro del 23 settembre 2004 per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005.

2. Per gli effetti del comma precedente, il comma 1 dell'art. 3 dell'Accordo collettivo quadro del 23 settembre 2004 è sostituito dal seguente: "1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, della legge 145 del 2002, i pro-

fessionisti del comparto Enti pubblici non economici sono collocati in apposita separata sezione nell'area dirigenziale VI."

DICHIARAZIONE A VERBALE CONFEDIR

La CONFEDIR non sottoscrive il presente accordo quadro in quanto non ne condivide l'impostazione ed il contenuto. Pur in presenza di interventi legislativi di carattere alterno che hanno dato luogo a gravi momenti di incertezza tra l'ARAN e le Confederazioni, la CONFEDIR conferma di ritenere che la naturale collocazione contrattuale di Ricercatori e Tecnologi degli Enti pubblici di ricerca sia la corrispondente area dirigenziale del comparto degli Enti di ricerca. In particolare, la CONFEDIR ritiene che il necessario rispetto della legge 311/2004 – legge finanziaria 2005 approvata tramite "voto di fiducia" – possa essere realizzato con diversi meccanismi, anche in relazione alla decorrenza della legge (1 gennaio 2005) rispetto al quadriennio contrattuale considerato (2002-2005). Non può ignorarsi, infatti, che il comma 2 dell'art. 5 del d.lgs. 165/2001 sottrae ai dirigenti amministrativi la gestione della ricerca, riconoscendo quindi la necessità di individuare nei Ricercatori e Tecnologi i dirigenti responsabili delle scelte gestionali degli Enti di ricerca. Per tale ragione, la CONFEDIR non condivide il declassamento della categoria avvenuto tramite il comma 4 dell'art. 6 del Contratto Quadro sui permessi e distacchi del 7 agosto 1998 di cui continua a chiedere l'abrogazione. Si è preso atto, al contrario, che l'ARAN e le Confederazioni firmatarie del presente accordo quadro non hanno preso in considerazione ipotesi diverse dalla semplice restituzione alla contrattazione non dirigenziale della dirigenza scientifica degli Enti pubblici. Per tali ragioni la CONFEDIR non ritiene di poter sottoscrivere l'accordo quadro proposto.

4.44 1 febbraio 2008 – Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009

Il giorno 1 febbraio 2008 alle ore 09.15 ha avuto luogo l'incontro tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN:

Avvocato Massimo Massella Ducci Teri (Presidente)

per le Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CIDA

CISAL

CONFEDIR

CONFSAL

COSMED

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente Accordo:

ACCORDO QUADRO PER LA DEFINIZIONE DELLE AUTONOME AREE DI CONTRATTAZIONE DELLA DIRIGENZA PER IL QUADRIENNIO 2006-2009

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e smi (di seguito indicato come D.Lgs. 165/2001).
2. I rapporti di lavoro dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del D.Lgs. 165/2001.
3. I comparti richiamati nei successivi articoli sono quelli la cui composizione è individuata dal CCNQ dell'11 giugno 2007.

Art. 2

Determinazione delle autonome aree di contrattazione collettiva

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono raggruppati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

– **Area I:** dirigenti del comparto dei Ministeri, ivi compresi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'art. 2 della Legge 120/2007.

– **Area II:** dirigenti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.

– **Area III:** dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale.

– **Area IV:** dirigenza medico-veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del Servizio sanitario nazionale.

– **Area V:** dirigenti dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.

– **Area VI:** dirigenti dei comparti Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici, ivi compresi i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, collocati in apposita separata sezione ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

– **Area VII:** dirigenti dei comparti Università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.

– **Area VIII:** dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Art. 3

Norme finali

1. Le parti, anche in relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, potranno procedere successivamente alla modifica della composizione delle autonome aree di contrattazione di cui al presente accordo secondo le procedure contrattuali previste dall'art. 40, comma 2 e dall'art. 41, comma 6, del D.Lgs. 165/2001.

2. Nei contratti collettivi nazionali delle aree, ferma restando l'unicità del contratto, le parti potranno

valutare l'opportunità di una articolazione della normativa contrattuale per specifici settori o sezioni.

3. Analogamente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del CCNQ dell'11 giugno 2007 per il personale non dirigenziale, la dirigenza ENEA rinnova il CCNL 2006-2009 in apposita sezione dell'Area dirigenziale di appartenenza. Alla definizione della tabella di equiparazione e delle norme di raccordo tra gli istituti normativi dell'ENEA e degli altri enti del comparto Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione, tra loro diversi, si provvederà in sede di contrattazione integrativa del medesimo Ente.

Art. 4

Disapplicazioni

1. Il presente contratto sostituisce integralmente i Contratti collettivi nazionali quadro di definizione delle aree dirigenziali di contrattazione stipulati in data 23 settembre 2004 e 3 ottobre 2005.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, è istituita una commissione bilaterale tra le confederazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali e l'Aran. La commissione, come contributo

all'Organismo di coordinamento dei comitati di settore ed alle parti della prossima tornata contrattuale, ha il compito di formulare, entro il 31/12/2008, ipotesi di aggregazione e riduzione delle aree dirigenziali, sulla base di una approfondita analisi degli elementi di omogeneità e di quelli di specificità attinenti alla funzione dirigenziale nelle pubbliche amministrazioni. Il funzionamento della commissione non comporterà oneri aggiuntivi e la partecipazione alla stessa sarà a titolo gratuito.

Inoltre, in considerazione dell'importanza di snellire ed accelerare il complesso delle procedure di contrattazione pubblica, le parti sottolineano l'opportunità di una riconduzione degli enti di cui all'art. 70 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 all'interno dei comparti di contrattazione di cui all'art. 40 dello stesso decreto, e ritengono che le obiettivi specificità delle amministrazioni di cui trattasi possano trovare la giusta tutela nei CCNL di area e, in particolare, nelle sessioni di contrattazione integrativa. Pertanto, i dichiaranti sollecitano l'adozione di uno o più coerenti provvedimenti modificatori del dettato dell'art. 70 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Firmato: ARAN – CGIL – CISL – UIL – CIDA – CISAL – CONFEDIR – CONFISAL – COSMED

4.45 5 maggio 2014 – Contratto collettivo nazionale quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree della dirigenza per il triennio 2013-2015

In data 5 maggio 2014 alle ore 12.00 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente – Dott. Sergio Gasparri

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CIDA

CONFEDIR-MIT

CONFISAL

COSMED

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle Aree della dirigenza nel triennio 2013-2015.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dirigenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nelle Aree della dirigenza come definite dal CCNQ del 1 febbraio 2008.

2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo, come definito dal CCNQ del 3 ottobre 2005, tiene conto delle disposizioni contenute nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione del 23 febbraio 2009 *"Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali autorizzabili a favore del personale dipendente dalle amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 46-bis del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133"*.

3. Nel presente contratto la dizione "Aree di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "Aree".

4. Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali, integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999 e dal CCNQ del 24 settembre 2007 è indicato come "CCNQ del 7 agosto 1998".

5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 10 comma 2. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come *"organizzazioni sindacali rappresentative"*.

6. Alle trattative nazionali di Area sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative di cui al comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di *"associazioni sindacali"* si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.

7. Con il termine *"amministrazione"* o *"ente"* sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

8. Con il termine *"dirigenti"* si intendono tutti i dipendenti ricompresi nelle Aree dirigenziali come definite dal CCNQ 1 febbraio 2008.

9. Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali autorizzabili a favore del personale dipendente dalle amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 46-bis del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è indicato con la dizione *"DM 23 febbraio 2009"*.

CAPO I

Ripartizione delle prerogative sindacali nelle Aree II, III E IV

Art. 2

Distacchi e permessi sindacali nelle Aree II, III e IV

1. Sono confermati i contingenti dei distacchi sindacali fissati dal decreto del Ministro per la funzione

pubblica 5 maggio 1995 all'articolo 1, lettere f), l) e m). Tali contingenti sono pari a n. 11 distacchi per l'Area II, n. 42 distacchi per l'Area III e n. 42 distacchi per l'Area IV, ripartiti secondo le tavole rispettivamente n. 2, n. 3 e n. 4 allegate.

2. Il contingente complessivo dei permessi sindacali è pari a n. 90 minuti per dirigente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli enti del comparto. I dirigenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dirigenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati. Il contingente di cui al presente comma è ripartito secondo la seguente proporzione:

a) n. 30 minuti alla RSU;

b) n. 60 minuti alle organizzazioni sindacali rappresentative.

3. I permessi di cui al comma 2, lett. a) devono essere fruiti esclusivamente dalla RSU non appena quest'ultima, a seguito degli accordi di cui all'art. 9, comma 1, verrà eletta.

4. I permessi di cui al comma 2, lett. b), sono ripartiti nelle amministrazioni tra le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5. A parziale modifica delle modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998, in attesa degli accordi di cui all'art. 9, comma 1, la ripartizione del contingente dei permessi in ciascuna amministrazione sarà attuata tra le citate organizzazioni sindacali rappresentative, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato, fermi restando i periodi di rilevazione e le altre modalità dell'art. 9 del citato CCNQ 7 agosto 1998.

5. Prima di procedere all'assegnazione del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale, determinato ai sensi dei commi 2 lett. b) e 4, l'amministrazione dovrà detrarre dal contingente di spettanza di ciascuna sigla una quota pari all'eventuale percentuale di utilizzo cumulato di cui al comma 6.

6. I permessi di cui al comma 2, lettera b) possono essere utilizzati a livello nazionale in forma cumulata nella misura massima del 38% della quota a disposizione.

7. In considerazione e per effetto del protrarsi del blocco della contrattazione collettiva nazionale, nonché in considerazione dell'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, in via eccezionale e limitatamente al presente accordo, l'opzione relativa all'importo percentuale di cui al comma 6 è esercitata dalle singole organizzazioni sindacali rappresentative in luogo delle confederazioni sindacali. A tal fine, entro 45 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali comunicano formalmente all'Aran a mezzo

raccomandata A.R., o pec all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it, o raccomandata a mano, la percentuale di permessi che, ai sensi del comma 6, intendono utilizzare in forma cumulata a livello nazionale. Il mancato invio, nei termini suindicati, della comunicazione di cui al presente comma si intende quale implicita rinuncia all'utilizzo in forma cumulata dei permessi sindacali.

8. L'attivazione dei nuovi distacchi derivanti da permessi cumulati o la variazione del numero di quelli in godimento decorre dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto.

9. Al fine di garantire la massima trasparenza e verificabilità del processo, nonché di consentire alle singole amministrazioni di conoscere la percentuale di cui al comma 6, l'Aran pubblica sul proprio sito Internet una tabella di sintesi delle comunicazioni ricevute.

10. La quantificazione dei permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata di cui al presente articolo viene effettuata dall'Aran tenendo conto della percentuale indicata nelle comunicazioni di cui al comma 7, dell'accertamento della rappresentatività in vigore e, per quanto riguarda i dirigenti, del dato ufficiale pubblicato nell'ultimo Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato alla data del 31.12.2011 che, per gli aspetti inerenti la presente procedura, sarà pubblicato anche nel sito istituzionale dell'Aran a seguito della firma della presente ipotesi di accordo.

11. La quantità di permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata, determinata ai sensi dei precedenti commi, è tempestivamente comunicata dall'Aran alle associazioni sindacali richiedenti ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per gli adempimenti di competenza.

12. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutarî nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, continua ad essere pari a n. 4.133 ore per l'Area II, n. 9.754 ore per l'Area III e n. 12.302 ore per l'Area IV, distribuite rispettivamente come da tavole n. 5, n. 6 e n. 7.

13. È confermato il comma 5 dell'art. 5 del CCNQ del 3 ottobre 2005.

CAPO II

Ripartizione delle prerogative sindacali nelle restanti Aree

Art. 3

Distacchi sindacali

1. Il contingente dei distacchi sindacali di cui all'art. 2 del CCNQ del 3 ottobre 2005, pari a n. 129 di-

stacchi, ai sensi dell'art. 1 del DM 23 febbraio 2009 è ridotto del 15%.

2. Dalle riduzioni sono esclusi i contingenti dei distacchi sindacali fissati dal decreto del Ministro per la funzione pubblica 5 maggio 1995 all'articolo 1, lettere f), l) e m), rispettivamente per il personale delle Aree II, III e IV, come quantificati all'art. 2 del presente contratto.

3. In relazione alla problematica inerente l'insufficienza di prerogative sindacali per l'Area V, nella quale sono confluiti i dirigenti scolastici, per ottemperare alla sentenza Tribunale di Roma n. 14506 del 20 luglio 2007 le parti, con il CCNQ del 9 ottobre 2009, riconfermato dall'Ipotesi di CCNQ siglata il 24 maggio 2013, hanno concordato che n. 5 distacchi di competenza del Comparto Scuola vengono ceduti all'Area V a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNQ.

4. A seguito delle suindicate operazioni il contingente dei distacchi utilizzabile nelle Aree I, V, VI, VII e VIII, come definite dal CCNQ 1 febbraio 2008, è pari a n. 34 e costituirà il limite massimo dei distacchi fruibili nelle citate Aree dalle associazioni sindacali rappresentative, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.

5. Il contingente dei distacchi di cui al comma 4, nelle more della razionalizzazione delle Aree di contrattazione collettiva, è ripartito nell'ambito di ciascuna Area secondo le tavole allegate da n. 8 a n. 12.

6. Nelle Aree VI – Agenzie fiscali – e VIII, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dalle Aree di provenienza del personale. Al fine di consentire le agibilità sindacali nelle citate Aree VI – Agenzie Fiscali – e VIII, alle organizzazioni sindacali di categoria delle Aree I, VI e VIII è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.

7. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali rappresentative già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art 4

Permessi sindacali

1. Ai sensi e con le modalità di cui all'art. 2 del DM 23 febbraio 2009, il contingente dei permessi sindacali di cui all'art. 3, comma 1, del CCNQ 3 ottobre 2005 è ridotto del 15%.

2. Il contingente complessivo dei permessi sindacali di cui al comma 1 è pari a n. 76 minuti e 30 secondi per dirigente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli enti del comparto. I

dirigenti in posizione di comando o fuori ruolo vanno conteggiati tra i dirigenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati. Il contingente di cui al presente comma è ripartito secondo la seguente proporzione:

a) n. 25 minuti e 30 secondi alla RSU;

b) n. 51 minuti alle organizzazioni sindacali rappresentative.

3. I permessi di cui al comma 2, lett. a) devono essere fruiti esclusivamente dalla RSU non appena quest'ultima, a seguito degli accordi di cui all'art. 9, comma 1, verrà eletta.

4. Il contingente di cui al comma 2, lettera b) è attribuito alle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5. A parziale modifica delle modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998, in attesa degli accordi di cui all'art. 9, comma 1, la ripartizione del contingente dei permessi in ciascuna amministrazione sarà attuata tra le citate organizzazioni sindacali rappresentative, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato, fermi restando i periodi di rilevazione e le altre modalità dell'art. 9 del citato CCNQ 7 agosto 1998.

5. Prima di procedere all'assegnazione del monte ore annuo di competenza di ogni organizzazione sindacale, determinato ai sensi dei commi 2 lett. b) e 4, l'amministrazione dovrà detrarre dal contingente di spettanza di ciascuna sigla una quota pari all'eventuale percentuale di utilizzo cumulato di cui al comma 6.

6. I permessi di cui al comma 2, lettera b) possono essere utilizzati a livello nazionale in forma cumulata nella misura massima del 45% della quota a disposizione.

7. In considerazione e per effetto del protrarsi del blocco della contrattazione collettiva nazionale, nonché in considerazione dell'opportunità di privilegiare l'utilizzo delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro, in via eccezionale e limitatamente al presente accordo, l'opzione relativa all'importo percentuale di cui al comma 6 è esercitata dalle singole organizzazioni sindacali rappresentative in luogo delle confederazioni sindacali. A tal fine, entro 45 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo le organizzazioni sindacali comunicano formalmente all'Aran a mezzo raccomandata A.R., o pec all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it, o raccomandata a mano, la percentuale di permessi che, ai sensi del comma 6, intendono utilizzare in forma cumulata a livello nazionale. Il mancato invio, nei termini suindicati, della comunicazione di cui al presente comma si intende quale implicita rinuncia all'utilizzo in forma cumulata dei permessi sindacali.

8. L'attivazione dei nuovi distacchi derivanti da permessi cumulati o la variazione del numero di quelli in godimento decorre dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto, fatte salve le diverse decorrenze previste per l'Area V all'art. 6, comma 2.

9. Al fine di garantire la massima trasparenza e verificabilità del processo, nonché di consentire alle singole amministrazioni di conoscere la percentuale di cui al comma 6, l'Aran pubblica sul proprio sito Internet una tabella di sintesi delle comunicazioni ricevute.

10. La quantificazione dei permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata di cui al presente articolo viene effettuata dall'Aran tenendo conto della percentuale indicata nelle comunicazioni di cui al comma 7, dell'accertamento della rappresentatività in vigore e, per quanto riguarda i dirigenti, del dato ufficiale pubblicato nell'ultimo Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato alla data del 31.12.2011 che, per gli aspetti inerenti la presente procedura, sarà pubblicato anche nel sito istituzionale dell'Aran a seguito della firma della presente ipotesi di accordo.

11. La quantità di permessi destinati all'utilizzo in forma cumulata, determinata ai sensi dei precedenti commi, è tempestivamente comunicata dall'Aran alle associazioni sindacali richiedenti ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per gli adempimenti di competenza.

Art. 5

Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del DM 23 febbraio 2009, il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, come quantificato dall'art. 5, comma 2 del CCNQ 3 ottobre 2005, è ridotto del 15%.

2. Dalle riduzioni sono esclusi i contingenti fissati dal predetto art. 5 del CCNQ 3 ottobre 2005 per le Aree II, III e IV, come individuati all'art. 2 del presente contratto.

3. In applicazione della riduzione di cui al comma 1, il nuovo contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari è pari a n. 23.612 ore di permesso di cui:

a) n. 10.104 ore ripartite, sulla base della tavola n. 13, tra le confederazioni rappresentative nelle aree ai sensi dell'art. 43, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001. Resta fermo che le ore di spettanza delle confederazioni rappresentative sia nelle aree che nei comparti sono

attribuite con il CCNQ di ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti per il triennio 2013-2015, la cui ipotesi è stata siglata il 24 maggio 2013;

b) n. 13.508 ore suddivise tra le aree di cui all'art. 3, comma 4, come da tavola 14.

4. Il contingente di cui al comma 3, lettera b) è ripartito tra le organizzazioni di categoria rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 15 al n. 18.

5. È confermato il comma 5 dell'art. 5 del CCNQ 3 ottobre 2005.

CAPO III

Disposizioni particolari e finali

Art. 6

Disposizioni particolari per l'Area V

1. Nell'Area V, attesa la specificità della stessa, si applicano le norme speciali di cui all'art. 16 del CCNQ del 7 agosto 1998.

2. Per l'applicazione del presente contratto, nell'Area V, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell'anno scolastico 2013-2014. A tal fine:

a) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero della Pubblica Istruzione, Università e Ricerca le proprie richieste di distacco e i permessi utilizzati in forma cumulata a livello nazionale di cui all'art. 4 sulla base e nei limiti dei contingenti attribuiti dalla ipotesi di contratto non oltre il giorno 31 agosto 2013;

b) le variazioni dei distacchi rispetto al vigente CCNQ 3 ottobre 2005, come conseguenti al presente contratto, saranno conteggiate ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;

c) le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto. Ove questo corrisponda con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle istituzioni scolastiche, la cessazione decorrerà dal 1° settembre 2013, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

3. Nel caso di attivazione della clausola contenuta nell'art. 4, comma 5, per l'Area V, l'Aran comunicherà tempestivamente al MIUR il dato relativo alle ore corrispondenti alla percentuale utilizzata dalle singole associazioni sindacali affinché il medesimo Ministero possa determinare il contingente da attribuire a ciascuna sigla.

Art. 7

**Adempimenti e procedure connesse
alla fruizione delle prerogative sindacali**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dirigenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente attraverso il sito web GEDAP.

2. Le amministrazioni comunicano trimestralmente alle associazioni sindacali, per quanto di competenza, il numero di ore di permesso utilizzate ai sensi dell'art. 2, commi 2 e 5, dell'art. 4, comma 2, ed dell'art. 5. Per le amministrazioni articolate sul territorio, la comunicazione deve includere anche l'indicazione della sede presso cui sono stati richiesti i permessi. In caso di superamento del contingente dei permessi di posto di lavoro assegnato ai sensi dell'art. 2, comma 3 e dell'art. 4 l'amministrazione provvede immediatamente a darne notizia all'organizzazione sindacale interessata.

3. Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad individuare e rendere noto il responsabile del procedimento dell'invio dei dati di cui ai commi 1 e 2, nonché di quelli di cui all'art. 50, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165 del 2001.

4. I dati di cui all'art. 50, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 dovranno essere inseriti nell'applicativo GEDAP entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

5. La mancata trasmissione dei dati entro i termini contrattualmente o normativamente previsti costituisce in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento.

6. L'associazione sindacale che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il relativo contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

7. Nel caso in cui, comunque, le associazioni sindacali risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, ove le stesse non restituiscano il corrispettivo economico delle ore di permesso fruiti e non spettanti, l'amministrazione compensa l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza dei singoli soggetti il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo a quanto previsto dal comma 11 dell'art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998.

8. Le amministrazioni che non ottemperino, nei tempi ivi previsti, al disposto del comma 1, oppure concedano ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali, saranno direttamente responsabili del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso di cui al comma 7.

9. I dati a consuntivo di cui al predetto art. 50, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, trasmessi esclusivamente attraverso il sito web dedicato a GEDAP e nel rispetto delle modalità fissate dall'art. 15 del CCNQ 7 agosto 1998, vengono comunicati alle associazioni sindacali per la verifica degli stessi da effettuarsi nel termine di 30 giorni dalla comunicazione. Decorsi ulteriori 5 giorni, i dati risultanti dall'applicativo GEDAP si considerano definitivi e non sono soggetti a variazioni successivamente all'avvio, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, della procedura di recupero ai sensi dell'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998.

10. In caso di superamento dei contingenti di prerogative sindacali attribuiti a ciascuna associazione sindacale, per l'eccedenza si applica quanto previsto dal comma 7.

Art. 8

**Ulteriori modalità di recupero
delle prerogative sindacali**

1. Alle confederazioni ed organizzazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole dei successivi gradi di giudizio, continua ad applicarsi l'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi.

2. Laddove le associazioni sindacali di cui al comma 1 siano comunque rappresentative in altre aree o qualora le stesse abbiano acquisito successivamente la rappresentatività, il Dipartimento della funzione pubblica definisce, sentite le medesime associazioni sindacali, un piano di restituzione delle prerogative fruiti e non spettanti, mediante proporzionale riduzione dei contingenti assegnati, anche negli anni successivi.

3. Il piano di cui al comma 2 ha ad oggetto esclusivamente i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, ed i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998.

4. La restituzione di cui al comma 2 può essere ripartita per un periodo di tre anni, detraendo quota parte dei contingenti di spettanza di ciascun anno. Qualora l'entità delle prerogative fruiti e non spettanti sia rilevante, tale periodo può essere esteso a cinque anni.

5. Ove l'applicazione dei precedenti commi non consenta di recuperare la totalità delle ore e/o dei distacchi fruiti durante l'ammissione con riserva, per la parte residua si applica l'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998. Analogamente si procede

nel caso in cui, a seguito dei successivi accertamenti della rappresentatività, venga meno il requisito della rappresentatività.

6. Le prerogative oggetto della procedura di cui ai commi 2 e 3 vengono assegnate pro-quota, nei limiti del piano di restituzione ivi previsto, alle associazioni sindacali cui sarebbero spettate se non fosse intervenuta la pronuncia giurisdizionale di ammissione con riserva.

Art. 9

Norme transitorie

1. In considerazione della mancata elezione delle RSU ed in attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti delle aree contrattuali venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente dalle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 1, comma 5.

2. Per agevolare l'iter propedeutico alle elezioni delle rappresentanze elettive, i permessi di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) e all'art. 4, comma 2, lett. a) continuano ad essere transitoriamente fruiti sotto forma di cumulo dalle associazioni sindacali rappresentative. Il predetto periodo transitorio si concluderà entro il termine perentorio del 30.06.2014 o, se precedente, alla data di elezione delle rappresentanze sindacali unitarie.

3. Il contingente dei distacchi cumulati, ottenuto moltiplicando i minuti dei permessi di cui al comma 2 per il numero dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2011, ammonta a numero 48 distacchi e viene suddiviso tra le associazioni sindacali rappresentative, nel rispetto dell'art. 43, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001, come da allegata tavola 19.

4. La tavola 19 entra in vigore dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto ed avrà valore sino al 30.06.2014 o, se precedente, sino alla data di elezione delle rappresentanze sindacali unitarie.

5. Laddove alla data del 30.06.2014 non si sia ancora proceduto alla elezione delle rappresentanze elettive, la fruizione dei permessi di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) e all'art. 4, comma 2, lett. a) è sospesa fino alla data di elezione delle RSU.

Art. 10

Disposizioni finali

1. Il presente contratto sostituisce quello sottoscritto in data 3 ottobre 2005, come successivamente modificato dal DM 23 febbraio 2009, ed è valido fino alla sottoscrizione di un nuovo CCNQ.

2. Per il triennio di contrattazione 2013-2015, in via provvisoria, le associazioni sindacali rappresentative sono quelle indicate nelle tavole dal n. 1 al n. 18.

3. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività, ivi incluso l'accertamento definitivo relativo al triennio 2013-2015. Resta fermo quanto previsto all'art. 9, comma 4.

4. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNQ, le prerogative sindacali di posto di lavoro (assemblea, bacheca, locali, permessi del monte ore di amministrazione) spettano alle organizzazioni sindacali rappresentative indicate nelle tavole allegate, che subentrano a quelle rappresentative nel precedente periodo contrattuale.

5. Resta fermo che nell'anno di entrata in vigore del presente contratto il contingente dei permessi sindacali del monte ore di amministrazione è ripartito pro-rata tra le associazioni sindacali rappresentative nel precedente periodo contrattuale – a cui spetta dal 1 gennaio alla data di sottoscrizione del presente contratto – e quelle rappresentative nel triennio 2013-2015 – per la parte restante. Analogamente si procede per i permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statuari il cui contingente è ripartito pro-rata tra le associazioni di cui al CCNQ 3 ottobre 2005 e quelle rappresentative nel triennio 2013-2015.

6. Tutte le prerogative sindacali disciplinate dal CCNQ 7 agosto 1998, ivi inclusi i permessi non retribuiti e le aspettative non retribuite, ai sensi del d. lgs. n. 165 del 2001 e del D.M 23 febbraio 2009, non competono alle associazioni sindacali non rappresentative, salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del CCNQ 27 gennaio 1999 e dall'art. 5, comma 5, del CCNQ 3 ottobre 2005.

7. È confermato quanto previsto dall'art. 14, comma 7, del CCNQ 7 agosto 1998, come modificato dall'art. 2, comma 3 del CCNQ 27 gennaio 1999, e dall'art. 11, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998. La richiesta di compensazione deve pervenire al Dipartimento della funzione pubblica almeno 15 giorni prima dell'utilizzo delle prerogative, per consentire al Dipartimento stesso, entro il suddetto arco temporale, di modificare i relativi contingenti. Tale termine può essere derogato nel caso in cui al momento della richiesta ci sia ancora capienza nel relativo contingente.

8. Ai distacchi, ivi inclusi quelli ottenuti per cumulo di permessi, di cui agli artt. 2, 3 e 4 continua ad applicarsi la normativa relativa ai distacchi sindacali di cui al CCNQ 7 agosto 1998.

9. Resta fermo quanto disposto dall'art. 10, commi 3 e 7, del CCNQ del 7 agosto 1998.

10. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, a richiesta dell'associazione sindacale interessata, può valutare l'opportunità di trasformare distacchi ottenuti per cumulo di permessi sindacali in permessi

per la partecipazione ad organismi direttivi statuari di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998.

11. Qualora si realizzi la fuoriuscita di amministrazioni dalle Aree di contrattazione collettiva di cui all'art. 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per riorganizzazioni strutturali, sino all'applicazione degli istituti relativi alla nuova disciplina del rapporto di lavoro del personale interessato, il numero dei distacchi complessivamente utilizzati non può superare il limite previsto dal presente contratto e viene garantito al personale distaccato appartenente alle predette amministrazioni l'esercizio delle libertà sindacali.

12. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998.

TAVOLA 1 – CONFEDERAZIONI CHE, PRESENTI IN ALMENO DUE AREE, SONO AMMESSE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI PER I CONTRATTI COLLETTIVI QUADRO DELLE AREE

CGIL
CISL
UIL
CIDA*
CONFEDIR-MIT
CONFSAL
COSMED

TAVOLA 2 – AREA II			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
fp cgil	4	CGIL	1
cisl fp	3	CISL	0
direl	2	CONFEDIR-MIT	0
uil fpl	1	UIL	0
direr	0	CONFEDIR-MIT	0
<i>totale</i>	10		1

TAVOLA 3 – AREA III			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
fassid	14		
anaao assomed	10	COSMED	1
fp cgil	7	CGIL	1
cisl fp	3	CISL	1
uil fpl	2	UIL	1
fedir sanita'	2	CONFEDIR-MIT	0
<i>totale</i>	38		4

TAVOLA 4 – AREA IV			
ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
anaao assomed	8	COSMED	1
cimo asmd	5	CONFEDIR-MIT	1
aaroi emac	4		
fp cgil	4	CGIL	1
fvm	3	COSMED	1
fassid	3		
federazione cisl medici	3	CISL	0
fesmed	3		
anpo ascoti fials medici	3	CONFSAL	0
uil fpl	2	UIL	0
<i>totale</i>	38		4

* In tutte le tavole l'acronimo CIDA fa riferimento alla Confederazione Italiana Dirigenti ed Alte professionalità

TAVOLA 5 – AREA II – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
fp cgil	1.502
cisl fp	1.189
direl	735
uil fpl	582
direr	125
<i>totale</i>	4.133

TAVOLA 6 – AREA III – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
fassid	3.512
anaao assomed	2.506
fp cgil	1.750
cisl fp	854
uil fpl	644
fedir sanità	488
<i>totale</i>	9.754

TAVOLA 7 – AREA IV – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
anaao assomed	2.651
cimo asmd	1.542
aaroi emac	1.312
fp cgil	1.295
fvm	1.080
fassid	960
federazione cisl medici	959
fesmed	910
anpo ascoti fials medici	849
uil fpl	744
<i>totale</i>	12.302

TAVOLA 8 – AREA I

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
cisl fp	2	CISL	1
unadis	1	CIDA	0
anmi assomed sivemp fpm	1	COSMED	0
dirstat	0	CONFEDIRSTAT	0
uil pa	1	UIL	0
fp cgil	0	CGIL	0
confsal unsa	0	CONFSAL	0
<i>totale</i>	5		1

TAVOLA 9 – AREA V

SCUOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
anp	2	CIDA	0
cisl scuola	1	CISL	0
flc cgil	1	CGIL	0
confsal snals	1	CONFSAL	0
uil scuola	0	UIL	0
<i>totale</i>	5		0

AFAM

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
flc cgil	0	CGIL	0
<i>totale</i>	0		0

TAVOLA 10 – AREA VI

AGENZIE FISCALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
cisl fp	1	CISL	0
uil pa	1	UIL	0
fp cgil	0	CGIL	0
unadis	1	CIDA	0
<i>totale</i>	3		0

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
cisl fp	3	CISL	1
flepar	2		
anmi assomed sivemp fpm	2	COSMED	0
femepa	2		
filp	1	CGU-CISAL	0
uil pa	1	UIL	0
fp cgil	1	CGIL	0
fp cida	1	CIDA	0
<i>totale</i>	13		1

TAVOLA 11 – AREA VII

RICERCA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
fir cisl	0	CISL	0
uil rua	3	UIL	0
flc cgil	0	CGIL	0
confsal unsa	0	CONFSAL	0
<i>totale</i>	3		0

UNIVERSITÀ

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
federazione cisl università	1	CISL	0
uil rua	1	UIL	0
flc cgil	0	CGIL	0
<i>totale</i>	2		0

TAVOLA 12 – AREA VIII

ORGANIZZAZIONI SINDACALI RAPPRESENTATIVE	NUMERO DISTACCHI	CONFEDERAZIONI	NUMERO DISTACCHI
snaprecom	1	CSE	0
unadis	0	CIDA	0
cisl fp	0	CISL	0
fp cgil	0	CGIL	0
diprecom	0		
snaprociv	0	CSE	0
uil pa	0	UIL	0
<i>totale</i>	1		0

TAVOLA 13 – PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI

CONFEDERAZIONI	ORE PERMESSI
CGIL	*
CISL	*
UIL	*
CIDA	3.368
CONFEDIR-MIT	3.368
CONFSAL	*
COSMED	3.368
<i>totale</i>	10.104

* Le ore di spettanza delle confederazioni CGIL, CISL, UIL e CONFSAL sono riportate nel CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi nei comparti per il triennio 2013-2015, la cui ipotesi è stata siglata il 24 maggio 2013, in quanto per i permessi aggiuntivi alle confederazioni esiste un unico contingente da distribuire in parti uguali, tra le confederazioni rappresentative, o nei comparti o nelle aree dirigenziali.

TAVOLA 14 – TAVOLA RIASSUNTIVA PER AREE DEI PERMESSI
PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

	ORE PERMESSI
AREA I	5.714
AREA V	-
AREA VI	7.042
AREA VII	348
AREA VIII	404
<i>totale</i>	13.508

TAVOLA 15 – AREA I – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
cisl fp	2.015
unadis	1.338
anmi assomed sivemp fpm	673
dirstat	436
uil pa	677
fp cgil	311
confsal unsa	264
<i>totale</i>	5.714

TAVOLA 16 – AREA VI – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
cisl fp	1.904
flepar	1.112
anmi assomed sivemp fpm	1.141
femepa	884
filp	634
uil pa	520
fp cgil	386
fp cida	382
unadis	79
<i>totale</i>	7.042

TAVOLA 17 – AREA VII – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
uil rua	130
federazione cisl università	91
fir cisl	74
flc cgil	51
confsal unsa	2
<i>totale</i>	348

TAVOLA 18 – AREA VIII – PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
snaprecom	150
unadis	56
cisl fp	52
fp cgil	42
diprecom	38
snaprociv	38
uil pa	28
<i>totale</i>	404

TAVOLA 19 – DISTACCHI OTTENUTI CUMULANDO I PERMESSI RSU**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	ORE PERMESSI
COSMED	13
CISL	8
CGIL	6
FASSID	5
aaroi emac	4
CONFEDIR-MIT	4
fesmed	3
CONFSAL	2
UIL	2
CIDA	1
<i>totale</i>	48

** Tavola in vigore fino e non oltre al 30.06.2014 o, se precedente, alla data di elezione delle RSU

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Nell'ottica di assicurare maggiore trasparenza e celerità nella gestione ed utilizzo delle prerogative sindacali, le parti ritengono necessario procedere alla definizione di una procedura telematica di richiesta dei distacchi e dei permessi di cui all'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998. A tale fine, verrà avviato un apposito tavolo tecnico finalizzato ad individuare possibili soluzioni operative alle problematiche conseguenti al cambio di sistema.

PARTE V
CONTRATTI COLLETTIVI DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

5.1 14 aprile 2000 – Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 68-bis del D.Lgs. n. 29/1993, dell'art. 37, comma 2, del CCNL del personale del comparto delle Regioni-Autonomie locali sottoscritto il 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni

A seguito del parere favorevole espresso in data 16.12.1999 dal Comitato di Settore sul testo dell'accordo relativo al CCNL di interpretazione autentica dell'art. 37, comma 2, del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali nonché della certificazione della Corte dei Conti sull'attendibilità dei costi del medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **14 aprile 2000**, alle ore 14, ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:
nella persona del Presidente, prof. Carlo Dell'Aringa:
Organizzazioni Sindacali
CGIL/FP
FIST/CISL
UIL/EE.LL

Confederazioni Sindacali
CGIL
CISL
UIL

DICCAP-DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO-POLIZIA MUNICIPALE (Fenal, Snalcc, Sulpm) (firma)

COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO CISAL "Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael,

Confail-Unsiau, Confill Enti locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel" (firma)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL di interpretazione autentica dell'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

**CCNL PER L'INTERPRETAZIONE
AUTENTICA, AI SENSI DELL'Art. 68
BIS DEL D.LGS N. 29/1993, DELL'Art. 37,
COMMA 2, DEL CCNL DEL PERSONALE
DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE
AUTONOMIE LOCALI SOTTOSCRITTO IL
6.7.1995 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED
INTEGRAZIONI**

Art. 1

1. In attesa di una specifica ridefinizione contrattuale dell'intera materia, l'art. 37, comma 2 del CCNL del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni si interpreta nel senso che l'indennità di tempo potenziato spettante al personale insegnante delle scuole materne costituisce trattamento economico accessorio, è utile ai fini pensionistici dal 1.1.1996 ed incide, pertanto, solo sulla seconda quota di pensione (cd. quota B). La predetta indennità non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico.

5.2 13 febbraio 2001 – Accordo di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3 – Parte seconda – dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998

A seguito del parere favorevole espresso in data 10 ottobre 2000 dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sul testo dell'accordo collettivo quadro di interpretazione autentica dell'art. 1 comma 3 – parte seconda – dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998 nonché della positiva certificazione della Corte dei Conti, in data 5 febbraio 2001 sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 13 febbraio 2001**, alle ore 12,30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

Nella persona dell'Avv. Guido FANTONI quale Presidente f.f.

Ed I rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

RDB CUB

Al termine della riunione le parti sopraindicate hanno sottoscritto l'accordo collettivo quadro per la integrazione e modifica dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998, nel testo che segue.

**ACCORDO DI INTERPRETAZIONE
AUTENTICA DELL'Art. 1 COMMA 3 –
PARTE SECONDA –
DELL'ACCORDO COLLETTIVO QUADRO
PER LA COSTITUZIONE DELLE
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
PER IL PERSONALE DEI COMPARTI
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO
REGOLAMENTO ELETTORALE STIPULATO
IL 7 AGOSTO 1998.**

Art. 1

(Clausola di interpretazione autentica)

1. Con riguardo all'art. 1, comma 3, parte seconda dell'Accordo quadro per la elezione delle RSU, stipulato il 7 agosto 1998, le parti concordano che le RSU che nel corso del triennio dalla loro elezione decadono, oltre che per le ragioni indicate nell'art. 7 parte prima dell'accordo medesimo, anche per altri motivi vadano rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima.
2. Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica ed anche in caso di sottoscrizione dei contratti integrativi questa avverrà da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e delle OO.SS di categoria sopracitate.

5.3 27 settembre 2002 – Accordo di interpretazione autentica degli articoli 2 e 7 dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici

In data **27/9/2002** alle ore 10.00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione dell'Accordo in oggetto tra:

per L'ARAN: Avv. Guido Fantoni – Presidente

per le Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CISAL
CONFEDIR
RdB/CUB
CIDA
UGL
COSMED

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Accordo di interpretazione autentica

ACCORDO DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEGLI ARTICOLI 2 E 7 DELL'ACCORDO QUADRO NAZIONALE IN MATERIA DI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER I DIPENDENTI PUBBLICI STIPULATO IL 29 LUGLIO 1999

PREMESSO

che Il Tribunale di Prato – sezione lavoro in relazione alla causa iscritta al R.G. 165/2001, tra il ricorrente –Belcari C. – ed il resistente – Azienda USL n. 4 di Prato – con ordinanza del 28/11/2001 ha ritenuto che, per poter definire la controversia di cui al giudizio, è necessario risolvere in via pregiudiziale, con riferimento alla domanda proposta in causa dal ricorrente, la questione concernente l'interpretazione degli articoli 2 e 7 dell'Accordo Quadro Nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici ed in particolare:

- accertamento del diritto del ricorrente – assunto con contratto di lavoro a tempo determinato presso il resistente dal 5/11/1998 al 9/4/1999 al riconoscimento, a seguito della risoluzione del rapporto per scadenza del termine, del trattamento di fine rapporto (art. 2120 c.c.) ai sensi dell'art. 2, comma. 5 della Legge n. 335/1995.

CONSIDERATO

- che, ai sensi dell'art. 2, comma 5 della Legge n. 335/1995 “per i lavoratori assunti dal 1 gennaio 1996 alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1 del D. Lgs 29/1993, i trattamenti di fine servizio, comunque denominati, sono regolati in base a quanto previsto dall'art. 2120 del c.c. in materia di trattamento di fine rapporto”.

- che i successivi commi 6 e 7 dell'art. 5 della medesima legge demandano alla contrattazione nazionale il compito di “definire le modalità di quanto previsto dal comma 5” e “le modalità per l'applicazione, nei confronti dei lavoratori già occupati alla data del 31 dicembre 1995, della disciplina in materia di trattamento di fine rapporto” e stabiliscono inoltre (comma 6) di dettare con D.P.C.M. le norme di esecuzione di quanto definito dai contratti nazionali.

- che l'Accordo Quadro del 29 luglio 1999, in conformità alle disposizioni legislative citate e nel rispetto dei contenuti del mandato ricevuto dall'Aran, al comma 2 dell'art. 2 ha stabilito che “ai dipendenti assunti a far tempo dal 1 gennaio 1996 e fino al giorno precedente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista per i dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 1995”.

- che l'Accordo Quadro sopra citato all'art. 7 ha inoltre stabilito che “ai periodi di lavoro prestato a tempo determinato si applica, a far tempo dalla data di entrata in vigore del D.P.C.M. la disciplina del T.F.R., prevista per i settori privati, in conformità al disposto legislativo”.

- che, pertanto dal 30 maggio 2000, per effetto dell'entrata in vigore del DPCM del 20/12/1999, pubblicato sulla G.U. del 15-5-2000 (previsto dalla

legge 335/1995 e richiamato dalla legge n. 448/1998) trovano, applicazione le disposizioni contenute nell'Accordo Quadro.

- che, di conseguenza per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati prima del 30 maggio 2000 (per i rapporti a tempo indeterminato il successivo D.P.C.M. del 2 marzo 2001 – pubblicato sulla G.U. del 23/5/2001- ha differito la data al 31 dicembre 2000) continuerebbe ad operare la disciplina previgente (Legge n. 177/1976, art. 7 c. 1 e D. Lgs n. 207/1947 art. 9), tenuto anche conto degli indirizzi interpretativi formulati dalla Corte Costituzionale sulla specifica materia (vedi Sentenze n. 156/1973; 208/1986).

Tutto ciò considerato, le parti indicate in premessa sottoscrivono la seguente Ipotesi di Accordo relativa

all'interpretazione autentica degli articoli 2 e 7 dell'Accordo Quadro Nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici nel testo che segue:

Con riguardo all'art. 2 comma 2 ed all'art. 7 dell'Accordo Quadro del 29 luglio 1999, le parti concordano che, per i rapporti a tempo determinato, la decorrenza per l'applicazione della nuova disciplina del TFR (ex art. 2120 del c. c.) debba essere fissata alla data di entrata in vigore del D.P.C.M. di esecuzione dello stesso Accordo;

la predetta decorrenza, conseguentemente, deve essere fissata alla data del 30/5/2000 in coincidenza con l'entrata in vigore del D.P.C.M. del 20/12/1999, a seguito della sua pubblicazione sulla G.U. n. 111 del 15/5/2000.

5.4 18 dicembre 2003 – Contratto di interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31 marzo 1999 del comparto delle Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)

Il giorno 18 dicembre 2003, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del **Presidente Avv. Guido Fantoni**

CGIL-fp/Enti Locali	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/FPL	UIL
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO	CISAL
(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel)	
FED.NE NAZ.LE EE.LL.	UGL
(Ugl Enti Locali, Cil, Cildi-Fildi, Consal-Fedenadel, Sal, Quadril, Sinpa, Ospol)	
DICCAP/CONFISAL	CONFISAL
DIPARTIMENTO ENTI LOCALI	
CAMERE DI COMMERCIO	
POLIZIA MUNICIPALE	
(Fenal/Confisal, Snalcc/Confisal, Sulpm/Confisal)	

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL

**CONTRATTO DI INTERPRETAZIONE
AUTENTICA DELL'Art. 7, COMMA 5,
DEL CCNL DEL 31/3/1999 DEL COMPARTO
DELLE REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**

Premesso che il Tribunale ordinario di Trapani – Sezione Lavoro – ha richiesto all'ARAN l'attivazione della procedura di interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs. 165/2001, a seguito del ricorso iscritto al Ruolo Generale n. 317/200. Il giudice, ha ritenuto che per poter definire la controversia di cui

al giudizio è necessario risolvere, in via pregiudiziale, la questione concernente l'interpretazione dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999 con particolare riferimento alla portata applicativa della espressione "adeguata valorizzazione" cui dovevano provvedere gli Enti. In particolare il Giudice chiede alle parti contrattuali nazionali di chiarire se "l'adeguata valorizzazione consisteva:

1. fin dall'1/4/1999 nell'inquadramento nella categoria D;
2. nella cd. progressione orizzontale (ed in questo caso come poteva attuarsi la progressione; in particolare con l'inquadramento nella posizione C3 o in quella C4);
3. se si trattasse di norma programmatica rispetto alla quale la coda contrattuale del 14/9/2000 costituisce attuazione non retroattiva;
4. infine, se si trattava di facoltà discrezionale della P.A. liberamente esplicabile nell'uno o nell'altro senso."

Rilevato che la disciplina dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999 ("...gli enti adottano tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex VI qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali.") era rivolta, come norma programmatica, a sollecitare le iniziative degli enti a dare attuazione alle diverse forme di incentivazione del personale previste dai contratti collettivi in riferimento; tali iniziative potevano, naturalmente, ricomprendere sia le progressioni verticali secondo la disciplina dell'articolo 4 del CCNL del 31/3/1999, sia eventuali compensi di produttività e di risultato o di incentivazione delle responsabilità rivestite secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999. La progressione orizzontale nella categoria C poteva essere praticata dall'Ente con le regole definite in sede decentrata e valide per tutti i lavoratori della medesima categoria, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999;

Che, conseguentemente, la citata disciplina non poteva, già alla data di sottoscrizione del CCNL del

31/3/1999, essere interpretata nel senso di consentire un automatico e generalizzato passaggio alla categoria D del personale dell'area della vigilanza con compiti di coordinamento e controllo (ex sesta qualifica funzionale in base al precedente ordinamento del personale), che era stato inquadrato nella categoria C del nuovo sistema di classificazione, in base alla tabella C allegata allo stesso CCNL del 31/3/1999;

Tenuto conto che una disposizione contrattuale in tal senso si sarebbe posta anche in contrasto con le previsioni dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 (ex art. 56 del D. Lgs. n. 29/1993) che vieta al datore di lavoro pubblico ogni possibilità di reinquadramento dei lavoratori sulla base delle mansioni svolte, subordinando l'acquisizione della categoria superiore solo a procedure concorsuali o selettive o a forme di sviluppo professionale;

Considerato che, a conferma dell'esclusione del reinquadramento automatico, è successivamente intervenuto l'art. 24, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1/4/1999 che ha demandato ad una successiva fase negoziale la regolamentazione delle problematiche del personale dell'area di vigilanza di cui si tratta;

Considerato che, in attuazione, di tale rinvio dell'art. 24, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1/4/1999, l'art. 29 del CCNL del 14/9/2000, ai fini dell'inquadramento del personale dell'area di vigilanza addetto a compiti di responsabilità di servizio e di coordinamento e controllo, collocato nella ex VI qualifica funzionale anteriormente alla vigenza del DPR 268/1987 ovvero anche successivamente a seguito di procedure concorsuali per il conferimento delle specifiche funzioni gerarchiche, ha dettato una specifica disciplina, indi-

viduando: i soggetti destinatari delle sue previsioni; i necessari requisiti soggettivi ed oggettivi; le condizioni e limiti nonché le procedure selettive, espressamente indicate nei commi 5 e 6, e le modalità (anche temporali) per l'inquadramento nella categoria D, posizione economica D1, del suddetto personale;

Che tale disciplina esclude quindi ogni forma di automatico reinquadramento nella categoria superiore e trova applicazione per il periodo successivo alla data di sottoscrizione del CCNL del 14/9/2000, senza efficacia retroattiva;

Tutto quanto sopra valutato, le parti concordano l'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999 nel testo che segue:

Art. 1

1. La norma programmatica contenuta nell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999, non consente un automatico passaggio nella categoria D del personale dell'area di vigilanza in posizione di coordinamento e controllo, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali.
2. Lo stesso art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999 poteva consentire iniziative degli Enti per la applicazione della disciplina dell'articolo 4 del CCNL del 31/3/1999 e dell'articolo 17 del CCNL dell'1/4/1999 con riferimento, rispettivamente, alle progressioni verticali e alle incentivazioni per particolari responsabilità.
3. L'art. 7, comma 5, del CCNL del 31/3/1999, deve ritenersi, di fatto, superato nelle sue finalità applicative a seguito della entrata in vigore della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14/9/2000, che ne costituisce attuazione non retroattiva.

5.5 18 dicembre 2003 – Contratto di interpretazione autentica dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31 marzo 1999 in relazione all'art. 29 del CCNL del 14 settembre 2000 del comparto delle Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)

Il giorno 18 dicembre 2003, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:
nella persona del **Presidente Avv. Guido Fantoni**

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI

CGIL-fp/Enti Locali	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/FPL	UIL
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO	CISAL

(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal,
Cisas/Fisael, Confail-Unsiau,
Confill Enti Locali-Cusal,
Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel)

FED.NE NAZ.LE EE.LL.
(Ugl Enti Locali, Cil,
Cildi-Fildi, Consal-Fedenadel,
Sal, Quadril, Sinpa, Ospol)

DICCAP/CONFESAL -DIPARTIMENTO ENTI LOCALI	UGL CONFESAL

CAMERE DI COMMERCIO

POLIZIA MUNICIPALE
(Fenal/Confisal, Snalcc/Confisal,
Sulpm/Confisal)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL

**CCNL DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA
DELL'Art. 7, COMMA 5, DEL CCNL
DEL 31.3.1999, IN RELAZIONE
ALL'Art. 29 DEL CCNL DEL 14.9.2000**

Premesso che il Tribunale ordinario di Pesaro – Sezione Lavoro – in relazione alla causa n. 582/2001, tra Moricoli Carlo ed il Comune di Fano, più altre

aventi il medesimo oggetto, ha ritenuto che per poter definire la controversia di cui al giudizio, è necessario risolvere in via pregiudiziale la questione concernente l'interpretazione dell'art. 7, co.5, del CCNL del 31.3.1999 ed in particolare appurare se:

1. in base a tale clausola contrattuale, ed ai fini della sua applicazione, occorre procedere ad un automatico passaggio di categoria del personale dell'area di vigilanza in posizione di coordinamento e controllo già collocato nella ex sesta qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali (e inquadrato quindi nella categoria C a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione) nella categoria D;
2. il profilo professionale ex art. 29 dello stesso CCNL del 14.9.2000 risulti simile alle declaratorie della 7ª qualifica funzionale del DPR n. 347/1983;

Con riferimento al punto 1.:

Rilevato che la disciplina dell'art. 7, comma 5, del CCNL del 31.3.1999 ("...gli enti adottano tutte le misure atte a dare adeguata valorizzazione alle posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex VI qualifica funzionale della medesima area a seguito di procedure concorsuali.") era rivolta a sollecitare le iniziative degli enti a dare attuazione alle diverse forme di incentivazione del personale previste dai contratti collettivi in riferimento, ad esempio, allo sviluppo economico orizzontale, alle progressioni verticali nel rispetto dell'art. 4 del CCNL del 31.3.1999, ed eventuali incentivi di produttività e di risultato.

Che, conseguentemente, la citata disciplina non poteva, già alla data di sottoscrizione del CCNL del 31.3.1999, essere interpretata nel senso di consentire un automatico e generalizzato passaggio alla categoria D del personale dell'area della vigilanza con compiti di coordinamento e controllo (ex sesta qualifica funzionale in base al precedente ordinamento del personale), che era stato inquadrato nella categoria C del nuovo sistema di classificazione, in base alla tabella C allegata allo stesso CCNL del 31.3.1999;

Tenuto conto che una disposizione contrattuale in tal senso si sarebbe posta anche in contrasto con le previsioni dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 (ex art. 56 del D.Lgs. n. 29/1993) che vieta al datore di lavoro pubblico ogni possibilità di reinquadramento dei lavoratori sulla base delle mansioni svolte, subordinando l'acquisizione della categoria superiore solo a procedure concorsuali o selettive o a forme di sviluppo professionale;

Considerato che, a conferma dell'esclusione del reinquadramento automatico, è successivamente intervenuto l'art. 24, co.2, lett.e) del CCNL dell'1.4.1999 che ha demandato ad una successiva fase negoziale la regolamentazione delle problematiche del personale dell'area di vigilanza di cui si tratta;

Considerato che, in attuazione, di tale rinvio dell'art. 24, co.2, lett.e) del CCNL dell'1.4.1999, l'art. 29 del CCNL del 14.9.2000, ai fini dell'inquadramento del personale dell'area di vigilanza addetto a compiti di responsabilità di servizio e di coordinamento e controllo, collocato nella ex VI qualifica funzionale anteriormente alla vigenza del DPR 268/1987 ovvero anche successivamente a seguito di procedure concorsuali per il conferimento delle specifiche funzioni gerarchiche, ha dettato una specifica disciplina, individuando: i soggetti destinatari delle sue previsioni; i necessari requisiti soggettivi ed oggettivi; le condizioni e limiti nonché le procedure selettive, espressamente indicate nei commi 5 e 6, e le modalità (anche temporali) per l'inquadramento nella categoria D, posizione economica DI, del suddetto personale;

Che tale disciplina non prevede quindi ogni forma di automatico reinquadramento nella categoria superiore;

Con riferimento al punto 2:

Considerato che non spetta al contratto collettivo nazionale di lavoro stabilire le equivalenze tra i nuovi profili e quelli propri del precedente ordinamento del personale, salvo quanto già espressamente previsto nella tabella C ai fini dell'inserimento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione;

Evidenziato che il profilo dello specialista di vigilanza di cui all'art. 29 del CCNL del 14.9.2000 risulta correttamente collocato nella categoria D;

Tutto quanto sopra valutato, le parti concordano l'interpretazione autentica dell'art. 7, co.5, del CCNL del 31.3.1999 nel testo che segue:

Art. 1

1. L'art. 7, comma 5, del CCNL del 31.3.1999, non consente un automatico passaggio nella categoria D del personale dell'area di vigilanza in posizione di coordinamento e controllo, già collocato nella ex sesta qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali.
2. L'art. 7, comma 5, del CCNL del 31.3/1999, deve ritenersi, di fatto, superato nelle sue finalità applicative a seguito della entrata in vigore della disciplina dell'art. 29 del CCNL del 14.9.2000.

5.6 18 dicembre 2003 – CCNL di interpretazione autentica dell'articolo 9 del CCNL del 31 marzo 1999, in relazione agli artt. 8 e 16 dello stesso CCNL nonché in relazione agli artt. 4 e 17, comma 2, lett. c) del CCNL del 1 aprile 1999 del comparto delle Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)

Il giorno 18 dicembre 2003, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:

nella persona del **Presidente Avv. Guido Fantoni**

ORGANIZZAZIONI	CONFEDERAZIONI
SINDACALI	SINDACALI
CGIL-fp/Enti Locali	CGIL
CISL/FPS	CISL
UIL/FPL	UIL
COORDINAMENTO	CISAL
SINDACALE	
AUTONOMO	
(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal,	
Cisas/Fisael, Confail-Unsiau,	
Confill Enti Locali-Cusal,	
Uspipi-Cuspel-Fasil-Fadel)	
FED.NE NAZ.LE EE.LL.	UGL
(Ugl Enti Locali, Cil,	
Cildi-Fildi,	
Consal-Fedenadel, Sal,	
Quadril, Sinpa, Ospol)	
DICCAP/CONFSAL	CONFSAL
DIPARTIMENTO	
ENTI LOCALI	
CAMERE DI COMMERCIO	
POLIZIA MUNICIPALE	
(Fenal/Confsal, Snalcc/Confsal,	
Sulpm/Confsal)	

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL

CCNL DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'ARTICOLO 9 DEL CCNL DEL 31/3/1999, IN RELAZIONE AGLI ARTT. 8 E 16 DELLO STESSO CCNL NONCHÉ IN RELAZIONE AGLI ARTT. 4 E 17, COMMA 2, LETT. C) DEL CCNL DELL'1/4/1999 DEL COMPARTO DELLE REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

Premesso che il Tribunale Ordinario di Torino – sez. lavoro- in relazione alla causa iscritta al R.G.L. 6044/00+8889/00, tra Grasso Angelo e il Comune di Torino, nella seduta del 24/2/2001 ha ritenuto che per poter definire la controversia di cui al giudizio è necessario risolvere in via pregiudiziale le seguenti due questioni:

a) prima questione, riguardante l'interpretazione dell'art. 9, comma 3, del CCNL del 31/3/1999 in relazione all'art. 21, comma 7 del Contratto Integrativo Aziendale del 3/4/2000 del Comune di Torino: *“e l'ipotesi di revoca dell'incarico di posizione organizzativa in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi prevista dall'art. 9 del contratto nazionale, ricomprenda in se l'ipotesi di revoca a seguito di motivata relazione di merito su comportamenti prevista all'art. 21 del contratto integrativo.”*

b) seconda questione, riguardante l'interpretazione dell'art. 9 del CCNL 31/3/1999 in relazione agli artt. 8 e 16 dello stesso contratto e agli artt. 4 e 17, comma 2, lett. c) del CCNL 1/4/1999: *“se alla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia o meno consentito introdurre ipotesi di revoca degli incarichi di posizione organizzative ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 9 del contratto nazionale”*

Rilevato che le ipotesi per la revoca degli incarichi di posizione organizzativa prima della scadenza sono chiaramente indicate nell'art. 9, comma 3, del CCNL del 31/3/1999 e possono essere così riassunte: a) intervenuti mutamenti organizzativi; b) specifico accertamento di risultati negativi. Il successivo comma 4 del succitato art. 9 precisa che *“i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminate dall'Ente”*.

Che il successivo articolo 16, comma 2, lett. c) del ripetuto CCNL del 31/3/1999 ricomprende nelle materie di concertazione espressamente la definizione, tra l'altro, dei criteri generali per la disciplina del *“conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica”*.

Preso atto che la disciplina relativa all'affidamento degli incarichi di posizione organizzativa è soggetta a concertazione, secondo le previsioni dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31/3/1999.

Che con riferimento allo specifico quesito indicato nella lett. a), nella particolare fattispecie in esame non viene in considerazione un dubbio interpretativo sui contenuti e sulla effettiva portata di una clausola contrattuale nazionale e cioè dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999 in materia di revoca dell'incarico, ma piuttosto un diverso problema giuridico di valutazione della sussistenza di un corretto rapporto tra fonti contrattuali di diverso livello

Ritenuto che, non rientri nelle prerogative delle parti negoziali di livello nazionale di valutare l'esistenza di un eventuale contrasto tra il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello decentrato integrativo, né di dichiararlo o di farlo dichiarare, anche in vista della prevista sanzione di cui all'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001

Che per quanto riguarda la seconda questione di cui alla lett. b), essendo da escludere la competenza della

contrattazione decentrata integrativa ad introdurre ipotesi ulteriori di revoca rispetto a quelli fissati dal contratto nazionale

Che conseguentemente alle indicazioni del punto precedente appare non rilevante la prima questione indicata nella lett. a) sulla riconducibilità della "motivata relazione di merito" sui comportamenti alla ipotesi di "accertamenti di risultati negativi"

Tutto quanto sopra valutato le parti concordano l'interpretazione autentica dell'art. 9 del CCNL del 31/3/1999 del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali nel testo che segue:

Art. 1

1) È pienamente confermata la disciplina della revoca degli incarichi per le posizioni organizzative contenuta nell'art. 9, commi 3 e 4, del CCNL del 31/3/1999.

2) È altresì confermata la disciplina delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, contenuta negli artt. 16 del CCNL del 31/3/1999 e 4 del CCNL dell'1/4/1999, e di quelle oggetto di concertazione, contenuta negli artt. 8 del CCNL dell'1/4/1999 e 16, comma 2, del CCNL del 31/3/1999.

5.7 18 dicembre 2003 – CCNL di interpretazione autentica dell'articolo 26 e seguenti del CCNL del 5 ottobre 2001 del comparto Regioni-Autonomie locali (G.U. n. 6 del 9 gennaio 2004)

Il giorno 18 dicembre 2003, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

ARAN:
nella persona del **Presidente Avv. Guido Fantoni**

**ORGANIZZAZIONI
SINDACALI**

**CGIL-fp/Enti Locali
CISL/FPS
UIL/FPL**

**COORDINAMENTO
SINDACALE
AUTONOMO**

(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal,
Cisas/Fisael, Confail-Unsiau,
Confill Enti Locali-Cusal,
Usppi-Cuspel-Fasil-Fadel)

**DICCAP -DIPARTIMENTO
ENTI LOCALI**

CAMERE DI COMMERCIO

POLIZIA MUNICIPALE

(Fenal, Snalcc, Sulpm)

**CONFEDERAZIONI
SINDACALI**

**CGIL
CISL
UIL
CONFESAL
CISAL**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di accordo

**CCNL DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA
DELL'ARTICOLO 26 E SEGUENTI DEL CCNL
DEL 5/10/2001 DEL COMPARTO REGIONI ED
AUTONOMIE LOCALI**

Premesso che il Tribunale ordinario di Savona – Sezione lavoro – ha richiesto all'ARAN, con diverse decisioni di analogo contenuto, in relazione a cause di lavoro promosse da dipendenti di Enti locali, l'attivazione della procedura di interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs. 165/2001. Il Giudice ha ritenuto che per poter definire le controversie in atto è necessario risolvere, in via pregiudiziale, l'interpretazione esatta da dare agli articoli 26 e

seguenti del CCNL del 5/10/2001, in relazione alle richieste dei ricorrenti rivolte ad ottenere la conservazione della maggiore retribuzione dagli stessi goduta al momento del passaggio dall'Ente Ferrovie dello Stato alle dipendenze del comune interessato, a titolo di assegno *ad personam* qualificabile come "retribuzione individuale di anzianità".

Rilevato che dagli atti dei diversi ricorsi emerge con chiarezza che il personale ricorrente, già inquadrato nel ruolo dell'Ente Ferrovie dello Stato, è stato trasferito alle dipendenze degli Enti locali in attuazione della legge 29/12/1988 n. 554 art. 4, comma 2, con le modalità previste dal DPCM 5/8/1988 n. 325;

Che la richiesta dei lavoratori si concretizza nella rivendicazione della non riassorbibilità del trattamento di miglior favore acquisito nell'Ente di provenienza alla data dell'effettivo inquadramento presso l'Ente di destinazione (1/1/1993) come assegno personale non riassorbibile, rivendicando a tal fine l'applicazione della disciplina degli articoli 26 e seguenti del CCNL del 5/10/2001, che consentirebbe la qualificazione di tale assegno come "retribuzione individuale di anzianità" (art. 28, comma 4);

Considerato che la disciplina degli articoli 26 e seguenti del CCNL, per espressa previsione contrattuale, trova applicazione esclusivamente "nei confronti del personale del comparto dei Ministeri nonché del personale dell'ANAS" trasferito alle Autonomie locali ai sensi dell'art. 7 della legge n. 59/1997;

Che, conseguentemente, le relative clausole contrattuali non possono essere estese ad altre casistiche di trasferimento verificatisi in tempi precedenti, non essendo in alcun modo prevista una loro applicazione retroattiva;

Ritenuto di dover evidenziare che il trasferimento del personale delle Ferrovie dello Stato agli Enti locali ha trovato una specifica disciplina e tutela nel DPCM 325/1988, i cui indirizzi applicativi sono stati

formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica che, anche con recenti pareri (v. nota prot. 2866/7 del 3/7/2001), ha affermato la non riassorbibilità dell'assegno *ad personam* attribuito al personale al momento dell'inquadramento;

Tutto quanto sopra valutato, le parti concordano l'interpretazione degli articoli 26 e seguenti del CCNL del 5/10/2001 nel testo che segue:

Punto 1

La disciplina degli articoli 26 e seguenti del CCNL del 5/10/2001 trova applicazione esclusivamente nei

confronti del personale del comparto dei Ministeri nonché del personale dell'ANAS trasferito alle Autonomie locali ai sensi dell'art. 7 della legge n. 59/1997 e dei relativi decreti attuativi.

Punto 2

La disciplina di cui al punto 1 non trova applicazione con riferimento ai trasferimenti di personale agli enti locali, ivi compresi quelli con provenienza dall'Ente Ferrovie dello Stato, che restano regolamentati e tutelati dall'art. 5, comma 2, del DPCM n. 325/1998 e secondo gli indirizzi applicativi formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

5.8 6 aprile 2004 – Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 8 della Parte I dell'Accordo collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

Il giorno 6 aprile 2004 alle ore 14.30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN nella persona del Presidente avv. Guido Fantoni

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CONFESAL

CISAL

RDB-CUB

UGL

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente contratto d'interpretazione autentica:

**CONTRATTO DI INTERPRETAZIONE
AUTENTICA DELL'Art. 8 DELLA PARTE I
DELL'ACCORDO COLLETTIVO QUADRO
DEL 7 AGOSTO 1998 PER LA COSTITUZIONE
DELLE RSU PER IL PERSONALE
DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI E PER LA DEFINIZIONE
DEL RELATIVO REGOLAMENTO
ELETTORALE**

PREMESSO che il giudice del Lavoro del Tribunale di Trieste – Sezione Lavoro – in relazione al ricorso della CGIL Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica di Trieste contro il Comune di Trieste (R.G. n. 211/2002) nella udienza di discussione del 21 febbraio 2003 ha ritenuto, ai sensi dell'art. 64 del d.lgs 165/2001, che per potere definire la controversia di cui al giudizio è necessario risolvere in via pregiudiziale la questione concernente l'interpretazione autentica dell'art. 8 dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998;

CONSIDERATO che la Regione Friuli-Venezia Giulia in applicazione della L. cost. 2/1993 (modificativa della L. cost. n. 1/1963) e dell'art. 1 della Legge regionale 3/1998, con Legge regionale n. 13/1998 ha istituito il comparto unico del pubblico impiego regionale e locale (art. 127) e l'Agenzia regionale per la rappresentanza negoziale degli enti e delle pubbliche amministrazioni (A.Re.Ra.N) (art. 128);

CHE il Comune di Trieste rientra tra gli enti di cui sopra;

CHE, pertanto, la disciplina delle relazioni sindacali per il comparto regionale in questione, fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs. 165/2001, è rimessa ad una autonoma contrattazione;

CHE nella citata Legge regionale n. 13/1998 non risulta alcun rinvio esplicito circa l'applicabilità al personale delle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego della Regione e degli Enti locali, tra cui il comune di Trieste, degli Accordi e Contratti nazionali quadro stipulati all'ARAN sulle relazioni sindacali, né è nota alcuna disposizione in tal senso;

CHE, pertanto, la richiesta di interpretazione autentica sulle norme applicate negli atti del Comune di Trieste esula dalle competenze delle presenti parti che hanno stipulato l'Accordo collettivo nazionale quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU e relativo regolamento elettorale;

TUTTAVIA, le parti sopraindicate, per quanto possa tornare utile alla vicenda in questione, e relativamente alla interpretazione dell'art. 8 dell'Accordo citato applicato alle amministrazioni legalmente rappresentate dall'ARAN, ritengono di poter formulare le seguenti valutazioni:

1. la RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori;
2. sul funzionamento della RSU, l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 stabilisce come unica regola

che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti;

3. le modalità con le quali tale maggioranza si esprime devono essere, eventualmente, definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno;

4. la circostanza che la RSU non si doti di un proprio regolamento, non ne muta la natura, che rimane quella di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale;

5. ne deriva, inoltre, che anche in mancanza di un regolamento di funzionamento, la RSU decide a maggioranza.

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO, limitatamente all'art. 8 del più volte citato Accordo quadro del 7 agosto 1998 applicato alle pubbliche amministrazioni rappresentate dall'ARAN, le parti formulano l'interpretazione autentica nel testo che segue:

Art. 1

1. Con il presente contratto si conferma che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti, sulla base di quanto indicato nei punti da 1 a 5 del penultimo capoverso della premessa.

5.9 23 settembre 2004 – Contratto sulla richiesta di interpretazione autentica dell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 sull'utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali

Il giorno 23 settembre 2004, alle ore 12.30, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'A.Ra.N.

il Presidente, Avv. Guido Fantoni Firmato

per le Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CISAL

CIDA

CONFEDIR

COSMED

RDB-CUB

UGL

Al termine della riunione, le parti suddette sottoscrivono l'allegato Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 sull'utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali.

PREMESSO che il Tribunale di Terni – sezione lavoro – in relazione alla causa tra Agnitelli Ada e l'Azienda Ospedaliera "S. Maria" di Terni (RGAC n. 3007/02), nella camera di consiglio del 7 febbraio 2003 ha ritenuto che per poter definire la controversia di cui al giudizio è necessario risolvere, in via pregiudiziale, la questione concernente l'interpretazione dell'art. 18, comma 1 del CCNQ del 7 agosto 1998, segnatamente sul significato da attribuire all'espressione "altra sede della propria amministrazione", ovvero se con essa si intenda altra Asl del Comparto Sanità oppure altra sede della stessa Asl di appartenenza del dipendente;

CONSIDERATO che la logica dell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 è quella di garantire, al dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco sindacale retribuito o della aspettativa sindacale non

retribuita, la più ampia mobilità consentendogli, dietro propria richiesta, di essere trasferito, con precedenza rispetto agli altri eventuali richiedenti, nella sede dove ha svolto attività sindacale purché siano rispettate le condizioni oggettive previste dal comma 1 della norma in esame;

CHE alla luce del suddetto principio, poiché la norma consente il trasferimento di cui sopra in altra amministrazione anche di diverso comparto, è logico che il trasferimento sia possibile anche tra amministrazioni diverse del medesimo comparto, specificazione ellitticamente omessa in quanto data per scontata;

CHE la norma è vincolante per tutti i comparti senza eccezioni, ivi compreso il Comparto Sanità, essendo, peraltro, il SSN un servizio nazionale articolato al suo interno non solo fra Aziende sanitarie ed ospedaliere, ma anche in enti diversi quali gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, le Aziende Regionali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA), gli Istituti zooprofilattici sperimentali, etc...;

CONSIDERATO in aggiunta che lo stesso CCNL del Comparto Sanità stipulato il 20 settembre 2001 (integrativo del CCNL del 7 aprile 1999) consente all'art. 19 una ampia mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi con le modalità ivi indicate;

TUTTO quanto sopra premesso e considerato le parti formulano la clausola di interpretazione autentica dell'art. 18 del CCNQ del 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999 nel testo che segue:

Art. 1

Clausola di interpretazione autentica

1. Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o della aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito, alle condizioni previste dall'art. 18, comma 1, anche in una amministrazione diversa del medesimo comparto di appartenenza.

5.10 13 febbraio 2007 – CCNL di interpretazione autentica dell'articolo 31 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001

Il giorno **13 febbraio 2007**, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni e le Confederazioni ed Organizzazioni sindacali nelle persone:

ARAN:

nella persona del **Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri FIRMATO**

**ORGANIZZAZIONI
SINDACALI**

CGIL-fp/Enti Locali

CISL/FPS

UIL/FPL

COORDINAMENTO

SINDACALE

AUTONOMO

(Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal,

Cisas/Fisael, Confail-Unsiau,

Confill Enti Locali-Cusal,

Usppl-Cuspel-Fasil-Fadel)

DICCAP -DIPARTIMENTO

ENTI LOCALI

CAMERE DI COMMERCIO

POLIZIA MUNICIPALE

(Fenal, Snalcc, Sulpm)

CIDA EE.LL

DIRER/DIREL

CONFSAL

U.N.S.C.P.

**CONFEDERAZIONI
SINDACALI**

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CIDA

CONFEDIR

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL.

Premesso che il Tribunale Ordinario di Palermo – Sez. Lavoro – in relazione alla controversia di lavoro iscritta al numero 4077/2003 R.G. promossa da Pupilo Marcello contro l'Agenzia Autonoma per la Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali, con ordinanza del 4.11.2004, ha ritenuto che, per poter definire la controversia di cui al giudizio, è necessario risolvere in via pregiudiziale la questione concernente l'interpretazione in forma autentica dell'art. 31

del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.5.2001, per accertare se, ai fini della determinazione delle fasce professionali, alle quali viene collegata la definizione del trattamento economico del segretario, tale clausola contrattuale attribuisca rilievo esclusivamente alla mera consistenza anagrafica della popolazione, a prescindere dall'adozione di un formale provvedimento di riclassificazione del comune, oppure se sia necessario, a tal fine, la preventiva adozione da parte dell'Agenzia per la Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali di tale provvedimento;

Rilevato, in proposito, che, in base agli artt. 97 e ss. del D.Lgs. n. 267/2000, i comuni e le province hanno un proprio segretario titolare, dipendente dall'Agenzia Autonoma per la Gestione dei Segretari ed iscritto in un apposito Albo territorialmente articolato per regioni;

Che, sulla base delle prescrizioni dell'art. 12 del DPR n. 465/1997, i comuni sono contraddistinti in classi in relazione al numero degli abitanti;

Che, sulla base della medesima normativa, il comune, in relazione alla propria classe di appartenenza, procede alla nomina del segretario appartenente alla fascia professionale prevista per la classe di appartenenza del comune stesso, nell'ambito dello specifico Albo dei Segretari Comunali e Provinciali, suddiviso negli appositi elenchi, distinti per fasce professionali;

Evidenziato che, sulla base dell'art. 6 del DPR n. 465/1997, spetta ai Consigli di Amministrazione dell'Agenzia Autonoma per la Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali, l'assegnazione dei segretari comunali e provinciali alle sezioni regionali, sulla base dei criteri stabiliti nel medesimo DPR nonché la definizione delle modalità procedurali ed organizzative per la gestione dell'albo e dei segretari, nel rispetto di quanto stabilito dalla legge e del medesimo DPR;

Preso atto della circostanza che il suddetto potere regolamentare dell'Agenzia Autonoma per la Gestione

dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali è stato esercitato dal Consiglio di Amministrazione Nazionale, con la delibera n. 90 del 12.4.2000; **Che** tale delibera stabilisce che la classificazione delle segreterie comunali e provinciali a seguito di variazioni demografiche è dichiarata a seguito di richiesta formulata dalla giunta comunale con propria deliberazione, previa acquisizione di una certificazione dell'ufficiale di anagrafe, attestante la popolazione residente al 31 dicembre dell'anno precedente;

Considerato che l'art. 31 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.5.2001 si limita a sovrapporsi, con intenti semplificativi, alla precedente regolamentazione delle fasce professionali già contenuta nell'art. 12 del DPR n. 465/1997, con la individuazione di tre sole nuove fasce professionali di inquadramento dei segretari comunali e provinciali, in sostituzione delle 5 previste nel precedente ordinamento;

Che, a tal fine, il suddetto art. 31 del CCNL del 16.5.2001 si limita solo ad utilizzare alcune delle medesime classi demografiche già presenti nel DPR n. 465/1997;

Evidenziato che, conseguentemente, deve, sicuramente, escludersi che la medesima clausola contrattuale dell'art. 31 abbia inteso superare, innovandola, anche la precedente disciplina normativa in materia di classi demografiche e di riconoscimento delle stesse;

Che, anche nell'art. 31, comma 5, e nell'art. 4 del medesimo CCNL del 16.5.2001, le parti negoziali hanno

fatto, sia pure incidentalmente, espresso riferimento a "provvedimenti di riclassificazione", escludendo, quindi, ogni possibile effetto innovante della disciplina contrattuale sul preesistente assetto regolativo;

Che nessuna clausola contrattuale espressamente abroga o disapplica le disposizioni in materia di modalità di mutamento della classificazione dei comuni e delle province contenute nel DPR n. 465/1997;

Che, comunque, tale possibilità era preclusa dagli spazi di intervento riconosciuti alla contrattazione collettiva dal D.Lgs. n. 165/2001, che non possono dilatarsi oltre gli aspetti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro ed estendersi anche ad altri aspetti regolativi riservati espressamente alla fonte normativa unilaterale, in quanto attinenti esclusivamente alla sfera organizzativa delle amministrazioni e rilevanti anche ad altri fini;

tutto quanto sopra valutato, le parti concordano l'interpretazione autentica dell'art. 31 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001 nel testo che segue:

Art. 1

"Ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art. 31 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.5.2001, continuano a trovare applicazione le precedenti disposizioni in materia di classificazione delle segreterie comunali e provinciali contenute nel DPR 465/1997 e negli atti regolamentari adottati, nell'ambito della propria competenza istituzionale, dall'Agenzia Autonoma per la Gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali".

5.11 11 giugno 2007 – Contratto di interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2 della Parte I dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

Il giorno 11 giugno 2007, alle ore 17.00, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N.) e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'A.Ra.N.

il Presidente, Avv. Massimo Massella Ducci Teri
Firmato

per le Confederazioni sindacali

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CISAL
RDB-CUB
UGL

Al termine della riunione, le parti suddette sottoscrivono l'allegato Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2 della parte I dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

PREMESSO che il Tribunale di Crotone – sezione lavoro – in relazione alla causa tra CONFSAL – UNSA, CGIL FP e UIL PA contro CISL FPS e Rag. Salvatore Divuono (RG n. 503/2005), a scioglimento della riserva assunta nell'udienza del 14 febbraio 2006 ha ritenuto che per poter definire la controversia di cui al giudizio è necessario risolvere, in via pregiudiziale, la seguente questione: *“se in caso di decadenza dalla carica di componente della RSU per accertata incompatibilità ai sensi dell'art. 9 dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle p.a. e per la definizione del relativo regolamento elettorale si applichi o meno il disposto dell'art. 7 comma 2 del ACQ citato (sostituzione con il primo dei non eletti della medesima lista)”*;

CONSIDERATO che l'attuale comma 2 dell'art. 7 del ACQ citato prevede testualmente che *“In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista”*.

TENUTO CONTO CHE lo spirito di tale norma è quello di garantire la stabilità della contrattazione nei luoghi di lavoro e, quindi, dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori, consentendo la sostituzione, ove possibile, del componente che cessa dalla funzione con il primo dei non eletti appartenente alla medesima lista;

CHE in presenza di un numero molto consistente di RSU costituite da soli n. 3 componenti eletti, nel caso in cui non si preveda la sostituzione del componente che cessa dalla funzione, ne deriverebbe la decadenza della RSU per mancanza di numero legale, e si dovrebbe, conseguentemente, ricorrere a nuove elezioni;

CHE le parti concordano che con il termine “dimissioni”, in considerazione della logica che ha ispirato la clausola sopracitata, si sia inteso comprendere tutti i casi di cessazione dalla funzione di eletto nella RSU per motivi soggettivi e oggettivi e, quindi, a prescindere dalla causa che la determina, dimissioni o decadenza, fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell'art. 7;

TUTTO quanto sopra premesso e considerato, le parti concordano l'interpretazione autentica dell'art. 7, comma 2 dell'ACQ del 7 agosto 1998 nel testo che segue:

Art. 1

1. Con il termine “dimissioni” si intende la cessazione dalla funzione di componente della RSU per tutte le cause soggettive ed oggettive che la determinano.

5.12 21 giugno 2007 – CCNL di interpretazione autentica dell'art. 23 del CCNL del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 14 settembre 2000

In data **21 giugno 2007**, alle ore 12.00, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:
nella persona del presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri** firmato

e le seguenti:

Organizzazioni Sindacali	Confederazioni Sindacali:
CGIL FP	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL FPL	UIL
COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO (Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Confail-Unsiau, Confill Enti Locali-Cusal, Uspipi-Cuspel-Fasil-Fadel)	CISAL
DICCAP – DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO – POLIZIA MUNICIPALE (Snalcc -Fenal-Sulpm)	CONFISAL

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato CCNL.

Premesso che, con ordinanza del 12.2.2005, il Tribunale di Potenza, Sezione Lavoro, in relazione alla controversia di lavoro iscritta al numero 1332/2005 R.G. promossa da Lucernati Riccardo contro il Comune di San Fele ha ritenuto che, poter definire la stessa, è necessario risolvere in via pregiudiziale, ai sensi dell'art. 64 del D.Lgs. n. 165/2001, la questione concernente l'interpretazione in forma autentica dell'art. 23 CCNL del 14.9.2000, relativo al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, per accertare se la reperibilità effettuata in giorno festivo, nel caso in cui non sia resa alcuna prestazione lavorativa:

1. determini con il riconoscimento del riposo com-

pensativo una mera redistribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei restanti giorni;
2. ovvero sia da considerare a tutti gli effetti compresa nell'orario di lavoro settimanale (sicchè l'orario di lavoro effettivo risulti minore.

Rilevato che la reperibilità attualmente trova piena e completa regolamentazione esclusivamente nell'art. 23 del CCNL del 14.9.2000;

Evidenziato che nella definizione della disciplina della reperibilità, di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 le parti hanno tenuto conto della particolare natura della stessa quale prestazione strumentale ed accessoria, qualitativamente diversa dall'attività di lavoro, che si traduce nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa e di raggiungere in breve lasso di tempo il luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta.

Considerato che l'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 espressamente prevede e disciplina il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore assegnato ad un periodo di reperibilità domenicale o comunque ricadente nel giorno del riposo settimanale;

Che in tale ambito viene specificamente stabilito che il lavoratore ha comunque diritto ad un giorno di riposo compensativo anche nel caso che non sia stato chiamato ad alcuna prestazione di lavoro.

Che l'ultimo periodo dell'art. 23, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, espressamente e chiaramente, specifica che la fruizione del riposo compensativo in tale ipotesi non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;

Preso atto della circostanza che la formulazione dell'art. 23, comma 4, del CCNL del 14.9.2000 sostanzialmente ripete, ma in termini più chiari e precisi, il precedente testo dell'art. 49, comma 1,

del DPR n. 333/1990 che precedentemente regolava la materia;

Rilevato che, proprio attraverso la nuova formulazione, si è voluto chiarire in via definitiva che il periodo di reperibilità di domenica o nella giornata di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato a effettiva prestazione lavorativa;

che, conseguentemente, in considerazione di tale diversità della prestazione dovuta, anche il riconoscimento del diritto al riposo compensativo nei casi di reperibilità del lavoratore, non seguita da effettiva prestazione lavorativa, avviene in termini diversi da quelli stabiliti per la diversa ipotesi del lavoratore in reperibilità che sia chiamato a rendere un'effettiva prestazione lavorativa nel corso della stessa;

che, pertanto, nella settimana nella quale il dipendente già collocato in reperibilità nel giorno della domenica o del riposo settimanale fruisce del riposo compen-

sativo, questi deve comunque prestare le ordinarie 36 ore di lavoro d'obbligo settimanale; tutto quanto sopra valutato, le parti, fino ad una eventuale e diversa disciplina contrattuale della materia, concordano l'interpretazione autentica dell'art. 23, comma 4, ultimo periodo, del CCNL del 14.9.2000 nel testo che segue:

Art. 1

La previsione dell'art. 23, comma 4, ultimo periodo, del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale "La fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale", deve essere interpretata nel senso che il lavoratore che abbia prestato servizio di reperibilità di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, e che fruisce del riposo compensativo è tenuto, comunque, a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro di 36 ore nella settimana in cui gode del riposo.

5.13 27 marzo 2012 – Contratto d'interpretazione autentica dell'art. 1 dell'accordo collettivo quadro del 24 settembre 2007

Il giorno 27 marzo 2012 alle ore 15.00, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN

nella persona del Presidente Dott. Sergio Gasparrini
firmato

e le seguenti Confederazioni sindacali:

Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CSE
CGU
RDB-CUB
USAE
UGL

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente contratto d'interpretazione autentica:

CONTRATTO D'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELL'Art. 1 DELL'ACCORDO COLLETTIVO QUADRO DEL 24 SETTEMBRE 2007

PREMESSO che in data 24 settembre 2007 è stato sottoscritto l'Accordo collettivo quadro d'integrazione dell'art. 3 della Parte seconda dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale di comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale (di seguito ACQ 24 settembre 2007);

CONSIDERATO che tale accordo ha integrato l'art. 3 della Parte Seconda del ACQ 7 agosto 1998 che disciplina la composizione dell'elettorato attivo e passivo nelle elezioni per i rinnovi delle RSU;

CHE con protocollo dell'11 aprile 2011, confermato con il protocollo del 14 dicembre 2011, sono state indette le elezioni per il rinnovo delle RSU in tutti

i comparti, ivi incluso il comparto Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;

CHE l'art. 3 della Parte Seconda dell'ACQ del 7 agosto 1998 dispone che nel "comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale";

CHE il comparto Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale nasce, per scorporo, dal comparto Scuola nel quadriennio 2002-2005 e che, pertanto, in tutte le elezioni fino ora attuate la norma in esame è stata sempre applicata anche al personale Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;

VALUTATO che le modifiche apportate al citato art. 3 dall'art. 1 dell'ACQ 24 settembre 2007 riguardavano solo l'estensione dell'elettorato attivo e passivo a determinate categorie di lavoratori;

CHE al comma 1 dell'art. 1 dell'ACQ 24 settembre 2007 è stata ripetuta la vecchia formulazione: "Nel comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale";

CONSIDERATO che la riscrittura della precedente clausola senza tener conto delle modifiche nel frattempo intervenute nel comparto Scuola deve imputarsi ad una mera dimenticanza in quanto non era volontà delle parti ridurre la platea dei soggetti aventi diritto di voto;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO, al fine di non creare grave pregiudizio al personale finora titolare di elettorato attivo, le parti formulano l'interpretazione autentica nel testo che segue:

Art. 1

1. Con il presente contratto si conferma che anche nel comparto Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.

PARTE VI
PROTOCOLLI DI INTESA

6.1 26 maggio 1994 – Protocollo d'intesa sulle rappresentanze sindacali per il comparto Regioni-Enti locali

Il giorno 26 del mese di **maggio 1994**, alle ore 14,00 presso la sede del C.N.E.L. – Villa Lubin ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), nella persona del Presidente del Comitato direttivo e dei suoi componenti come di seguito indicati:

Tiziano Treu, presidente; (firma)

Carlo dell'Aringa, componente; (firma)

Gian Candido De Martin, componente; (firma)

Paolo Panzani, componente; (firma)

Gianfranco Rebor, componente;

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

F.P. CGIL Michele Gentile (firma)

CISL-FILS-E.L. Roberto Tittarelli (firma)

UIL-E.L. Fabrizio Lucarini (firma)

Al termine della riunione le parti convengono e sottoscrivono il seguente protocollo d'intesa:

PROTOCOLLO D'INTESA SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI PER IL COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI

PREMESSO che le organizzazioni sindacali stipulanti hanno raggiunto intese riguardanti la costituzione di rappresentanze sindacali su base elettiva, alle quali intendono conferire attraverso il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) poteri e diritti già spettanti, a norma della legislazione vigente, alle rappresentanze sindacali esistenti, comunque denominate;

che le suddette organizzazioni intendono tenere aperte tali intese all'adesione di altre organizzazioni sindacali che vogliano perseguire l'obiettivo di cui sopra;

che, allo stato della legislazione, le nuove conformazioni delle rappresentanze aziendali non possono essere considerate soluzione esclusiva, per cui le

predette intese non incidono sul diritto di altri soggetti sindacali di conservare diverse forme di rappresentanza sui luoghi di lavoro, con le conseguenti facoltà e prerogative;

Tenendo conto anche della disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel protocollo stipulato tra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993;

L'Agenzia in nome e per conto delle amministrazioni pubbliche da essa rappresentate, si impegna a:

- consentire l'attuazione degli istituti e delle clausole di cui all'allegata normativa;
- consentire l'elezione delle nuove rappresentanze nei luoghi di lavoro delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso la predisposizione di mezzi idonei;
- riconoscere a tali rappresentanze diritti e prerogative già pertinenti alle rappresentanze sindacali delle organizzazioni firmatarie del presente protocollo e di quelle che ad esso vorranno esplicitamente aderire;

Le organizzazioni stipulanti si impegnano a:

- garantire che le operazioni elettorali e le altre attività inerenti alla costituzione ed al funzionamento delle rappresentanze aziendali si svolgano, nei tempi concordati, in modo tale da incidere nella minore misura possibile sull'attività delle amministrazioni medesime, con particolare riferimento all'erogazione dei servizi al pubblico;
- trasferire, salvo quanto previsto al punto 5 ultimi due capoversi della normativa allegata, i diritti sindacali spettanti alle rappresentanze aziendali, nel rispetto dei limiti e dei contingenti stabiliti, per tali diritti, ai sensi della normativa vigente in materia.

Art. 1

L'Agenzia e le Organizzazioni sindacali stipulanti convengono sull'applicazione al comparto Regioni-Enti locali del Regolamento per la costituzione delle RSU, allegato al Protocollo d'intesa concordato dall'Agenzia e dai rappresentanti delle Confederazioni CGIL-CISL-UIL in data 20 aprile 1994, con le seguenti modificazioni e integrazioni:

1. Al punto 1 della parte prima il primo capoverso è sostituito con il seguente: “Le RSU sono costituite in ciascun ente.” Al medesimo punto l’ultimo capoverso è abrogato.

2. Al punto 2 della parte prima il secondo capoverso è sostituito con il seguente: “Nella composizione delle liste e nell’articolazione organizzativa delle operazioni elettorali si garantirà una adeguata rappresentanza professionale in relazione alla presenza nell’Ente.

Negli enti dove sono presenti figura dirigenziali in numero non inferiore a cinque, nell’individuazione della RSU si terrà conto della rappresentanza autonoma dei dirigenti, cui sarà riservato il diritto di elettorato attivo e passivo, per la negoziazione esclusiva nella distinta area contrattuale della dirigenza e per quanto di competenza della RSU. Tale risoluzione è adottata in via sperimentale nella prima applicazione del presente regolamento. La rappresentanza numerica dei dirigenti è così articolata: da cinque dirigenti a dieci, una unità; da undici a trenta, due unità; da trentuno a cinquanta, tre unità; da cinquantuno a cento, quattro unità; da centouno a duecento, sei unità; da duecentouno a quattrocento, sette unità; oltre quattrocento otto unità.”

3. Il punto 3 della parte prima, costituito da due capoversi, è sostituito dal seguente unico capoverso: “Con riferimento a quanto previsto nel Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo “rappresentanze sindacali”, il numero dei componenti le RSU, oltre a quelli previsti per la dirigenza, è pari a:

a) un componente eletto negli enti fino a quindici dipendenti in servizio a tempo indeterminato;

b) fino a tre componenti negli enti sopra i 15 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, sino a 200 dipendenti. Tale numero, in presenza di articolazione in più uffici aventi funzioni operative diversificate e di rilevante presenza di professionalità diversificate o altamente qualificate, è elevato a quattro, negli enti da sessanta a cento dipendenti; a sette, in quelli da centouno a centotrenta; a otto, in quelli da centotrentuno a centocinquanta; a otto, in quelli da centotrentuno a centocinquanta ed a nove in quelli da centocinquanta a duecento.

c) tre componenti ogni 300 e frazione di 300 dipendenti, negli enti che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 (in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b, calcolati

sul numero di dipendenti eccedente i 200);

d) tre componenti ogni 500 dipendenti o frazione di 500 dipendenti negli enti di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera c, calcolati sul numero di dipendenti eccedenti i 3000.”

4. Al punto 6 ultimo capoverso della parte prima è aggiunto il seguente capoverso: “La RSU può essere sciolta su richiesta scritta della maggioranza dei lavoratori (cinquanta per cento più uno degli aventi diritto al voto).”

5. Il punto 7 della parte prima è così sostituito:

“Di norma la RSU delibera a maggioranza semplice dei votanti; in questo caso la riunione è valida se è presente il cinquanta per cento più uno dei componenti. Le decisioni relative ad atti negoziali della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti. Di norma in ogni RSU deve essere individuato un coordinatore operativo che provvede alla convocazione della RSU, ne coordina i lavori, cura la tenuta di tutti gli atti relativi al suo funzionamento. In presenza dell’esecutivo dette attività vengono svolte di concerto e su mandato dell’esecutivo stesso. Indicativamente nelle RSU con un numero di componenti superiore ai 17 si procederà alla individuazione di un organismo di coordinamento denominato esecutivo.”

6. Al punto 8, parte prima è aggiunto il seguente capoverso: “La carica di componenti RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica elettiva o esecutiva in organismi istituzionali e con qualunque incarico esecutivo in partiti e movimenti politici. Il verificarsi di uno dei casi di incompatibilità è motivazione di decadenza automatica da componente la RSU, ad eccezione del caso in cui l’interessato non comprovi di aver rassegnato le dimissioni dall’altro incarico, entro 15 giorni dal verificarsi dell’incompatibilità. La verifica della posizione di ciascun componente la RSU è di competenza della RSU stessa.” L’Agenzia e le Organizzazioni sindacali stipulanti si riservano la possibilità di una riformulazione tecnica concordata del testo del Regolamento generale del 20 aprile 1994 al fine di adeguare la stesura al livello di comparto.

6.2 23 giugno 1999 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 47-bis del D.Lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni

Premessa

Le parti, ai fini dell'attuazione dell'art. 47 bis del D. Lgs. 29/93, come successivamente integrato e modificato dai D. Lgs. 396/97 e 80/98, convengono di disciplinare, in via sperimentale e fino al 31/12/1999, il funzionamento del Comitato Paritetico previsto dalle citate norme.

A tal fine le parti sottoscriventi convengono sul protocollo costituito dagli articoli di seguito riportati.

Per L'ARAN

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CISAL

UGL

RDB/CUB

COSMED

CIDA

CONFEDIR

**PROTOCOLLO D'INTESA PER LA
COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO PARITETICO DI CUI
ALL'Art. 47 BIS DEL D. LGS. 29/1993,
E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E
MODIFICAZIONI SOTTOSCRITTO
IL 23 GIUGNO 1999**

Art. 1

(Natura e composizione)

1. Il Comitato paritetico è un organismo bilaterale ARAN-Sindacati composto da rappresentanti della parte pubblica e delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.
2. I componenti del comitato sono designati per la parte pubblica dal legale rappresentante dell'ARAN e per la parte sindacale dalle organizzazioni di cui

al comma 1 per il tramite delle Confederazioni cui aderiscono.

3. Ferma restando l'unicità del Comitato paritetico, esso è articolato per comparti con le modalità indicate nell'art. 3.

Art. 2

(Compiti del Comitato paritetico)

1. Il Comitato Paritetico esercita i seguenti compiti:

- a) procede alla certificazione dei dati relativi ai voti ed alle deleghe;
- b) può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o area ai sensi dell'art. 47 bis del D. Lgs. 29/93;
- c) delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe effettuate dalle proprie articolazioni di comparto.

Art. 3

**(Composizione e compiti del comitato
nelle articolazioni di comparto)**

1. Il Comitato Paritetico nelle articolazioni di comparto è composto dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali ammesse nel comparto alla contrattazione collettiva integrativa, integrati da osservatori designati dalle sigle sindacali presenti nel Comitato ma non nel comparto.
2. Le articolazioni di comparto del Comitato verificano la esattezza delle rilevazioni dei dati sui voti e sulle deleghe effettuate dall'ARAN, trasmettendo le eventuali contestazioni al Comitato, ai sensi dell'art. 2.

Art. 4

(Funzionamento del Comitato Paritetico)

1. Le decisioni sui principi generali ai quali deve essere ispirata la rilevazione dei comitati di comparto, nonché le decisioni sulle controversie vengono

assunte dal Comitato Paritetico con il meccanismo di cui ai commi successivi.

2. L'ARAN ed i rappresentanti delle OO.SS. votano separatamente. Il voto dell'ARAN è espresso dal rappresentante designato dall'Agenzia medesima.

3. La decisione all'interno della componente sindacale si considera validamente assunta quando sia espressione della maggioranza della componente stessa con le seguenti modalità:

a) a ciascuna Confederazione viene convenzionalmente attribuito il numero di voti risultante dagli allegati prospetti A e B;

b) nel caso in cui la decisione verta sull'attribuzione dei voti riportati dalle OO.SS. nelle elezioni delle RSU, alla stessa e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 17;

c) nel caso in cui la decisione verta sulle deleghe e sul contributo economico richiesto di cui all'art. 2, lett. b), alla stessa partecipano le organizzazioni di cui al prospetto B – considerate nel loro complesso – e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 18.

4. Il mancato raggiungimento all'interno della componente sindacale della maggioranza richiesta per l'assunzione della propria decisione produce gli effetti di cui al comma 6. Qualora il raggiungimento della decisione sia impedito dall'assenza alla riunione di alcune sigle sindacali la decisione sui punti rimasti in sospeso viene rinviata alla successiva seduta da convocarsi entro i sette giorni immediatamente successivi. Nel caso in cui anche in tale riunione l'assenza delle sigle sindacali impedisca il raggiungimento della decisione questa si considera non assunta e si producono gli effetti di cui al comma 6.

5. La questione esaminata dal Comitato Paritetico si intende risolta quando entrambe le componenti abbiano espresso voto favorevole.

6. Qualora le due componenti esprimano voti discordanti, ovvero nei casi di mancata espressione del voto da parte di una di esse, si realizza il caso di dissenso per il quale è richiesto il parere del CNEL.

7. Il parere del CNEL è vincolante.

8. Le OO.SS. non rappresentate nel Comitato paritetico possono comunque rivolgere le loro eventuali contestazioni sulle rilevazioni di pertinenza del Comitato Paritetico direttamente al CNEL. Le stesse possono, a richiesta, essere sentite dal Comitato Paritetico.

9. Le procedure per la richiesta del parere al CNEL sono quelle indicate dall'art. 47 bis, comma 10.

Art. 5

(Norma finale e transitoria)

1. Il Comitato paritetico istituito ai sensi del presente protocollo, formato dalle organizzazioni sindacali ammesse ai sensi dell'art. 8 del d.lgs 396/1997 come modificato dal d.lgs 80/1998, dura in carica sino e non oltre il 31 dicembre 1999.

2. Al termine di detto periodo le parti si incontreranno per la costituzione del Comitato Paritetico che dovrà subentrare a regime, demandando ad un successivo nuovo protocollo le regole di funzionamento.

RSU

(prospetto A)

OO.SS.	VOTI
CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFSAL	2
CISAL	1
UGL	1
RDB/CUB	1

La maggioranza è raggiunta con 17 voti su 19

DELEGHE

(prospetto B)

CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFSAL	2
CISAL	1
UGL	1
RDB/CUB	1
COSMED	1
CIDA	1
CONFEDIR	1

La maggioranza è raggiunta con 18 voti su 22

La graduazione dei voti assegnati alle Organizzazioni che compongono il Comitato Paritetico, – considerate nel loro complesso – ha natura meramente convenzionale.

6.3 14 novembre 2000 – Protocollo d'intesa per l'indizione delle RSU nelle Accademie e nei Conservatori

Roma, 14 novembre 2000

In data 14 novembre 2000 si sono riunite l'ARAN e le Confederazioni sindacali sottoindicate per l'esame della situazione relativa alle elezioni delle RSU nelle Accademie di belle arti, nell'Accademia nazionale di danza, nell'Accademia nazionale di arte drammatica, negli Istituti superiori per le industrie artistiche (ISIA), nei Conservatori di musica e negli Istituti musicali pareggiati di cui all'art. 1, comma 1 della legge 508/1999, tenuto conto del d.l. 28 agosto 2000, n. 240, convertito in legge n. 306/2000 nel quale si prevede che le predette elezioni siano indette entro trenta giorni dall'attivazione dell'apposito comparto previsto dall'art. 2 comma 6 della citata legge 508.

LE PARTI, dopo ampio dibattito:

CONSTATATO che, con l'ipotesi di contratto collettivo quadro stipulata in data odierna per l'istituzione del comparto delle istituzioni sopracitate, si verifica una delle condizioni per l'applicazione della legge 306/2000;

\
TENUTO PRESENTE che nel comparto scuola – cui appartenevano le accademie e le predette istituzioni – le elezioni per le RSU si tengono dal 13 al 16 dicembre 2000 e che l'incertezza del quadro normativo, determinata dall'applicazione delle leggi 508/1999 e 306/2000, circa l'attivazione del comparto di cui trattasi non hanno consentito alle organizzazioni sindacali di presentare le liste nelle istituzioni stesse;

CHE, pertanto, non è possibile svolgere le elezioni nel nuovo comparto in concomitanza con quelle del comparto scuola;

RITENUTO, quindi, necessario spostare la data di indizione delle elezioni per le RSU di dette istituzioni, già prevista per il periodo 13-16 dicembre 2000 nell'ambito del comparto scuola;

INDICONO le elezioni delle RSU nel comparto di nuova istituzione fissandone la data dal 7 maggio al 10 maggio 2001. Le elezioni si terranno a livello delle singole istituzioni di cui in premessa, identificate come sede di contrattazione integrativa, secondo la disciplina prevista dall'Accordo Collettivo Quadro sulla costituzione delle RSU del 7 agosto 1998;

DI CONSEGUENZA vengono sospese le elezioni delle RSU, già indette anche presso le predette istituzioni per il 13-16 dicembre 2000, mentre vengono confermate quelle presso le scuole medie, ove annesse alle istituzioni di cui sopra, stante la diversità dei comparti di appartenenza.

Per l'ARAN, componente del Comitato Direttivo;

Per le Confederazioni:

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CISAL
RDB-CUB

6.4 28 marzo 2001 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 47-bis del D.Lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni

Premessa

Le parti, in attuazione dell'Art. 47-bis del D.Lgs. 29/1993, come successivamente integrato e modificato dai D.Lgs. 396/97 e 80/1998, convengono di disciplinare il funzionamento del Comitato Paritetico previsto dalle citate norme.

A tal fine le parti sottoscriventi convengono sul protocollo costituito dagli articoli di seguito riportati.

Per l'ARAN

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CISAL
RDB/CUB
COSMED
CIDA
CONFEDIR

**PROTOCOLLO DI INTESA PER LA
COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO PARITETICO DI CUI
ALL'Art. 47-BIS DEL DLGS. 29/1993
E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E
MODIFICAZIONI**

Roma, 28 marzo 2001

Art. 1

(Natura e composizione)

1. Il Comitato paritetico è un organismo bilaterale Aran – Sindacati composto da rappresentanti della parte pubblica e delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

2. I componenti del Comitato sono designati per la parte pubblica dal legale rappresentante dell'Aran e per la parte sindacale dalle organizzazioni di cui al comma 1 per il tramite delle Confederazioni cui aderiscono.

3. Ferma restando l'unicità del Comitato paritetico, esso è articolato per comparti o aree con le modalità indicate nell'art. 3.

Art. 2

(Compiti del Comitato paritetico)

1. Il Comitato paritetico esercita i seguenti compiti:
a) procede alla certificazione dei dati relativi ai voti e alle deleghe;
b) può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o area ai sensi dell'art. 47-bis del D.Lgs. 29/1993;
c) delibera sulle controversie relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe effettuate dalle proprie articolazioni di comparto.

Art. 3

**(Composizione e compiti del Comitato
nelle articolazioni di comparto o area)**

1. Il Comitato paritetico nelle articolazioni di comparto o area è composto dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, integrate da osservatori designati dalle sigle sindacali presenti nel Comitato ma non nel comparto o area.

2. Le articolazioni del comma 1 del Comitato verificano per i comparti la esattezza delle rilevazioni dei dati sui voti e sulle deleghe e per le aree la esattezza delle rilevazioni dei dati sulle deleghe, effettuate in entrambi i casi dall'Aran, trasmettendo le eventuali contestazioni al Comitato, ai sensi dell'art. 2.

Art. 4

(Funzionamento del Comitato paritetico)

1. Le decisioni sui principi generali ai quali deve essere ispirata la rilevazione delle articolazioni di comparto o area del Comitato, nonché le decisioni sulle controversie vengono assunte dal Comitato paritetico con il meccanismo di cui ai commi successivi.

2. L'Aran ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali votano separatamente. Il voto dell'Aran è espresso dal rappresentante designato dall'Agenzia medesima.

3. La decisione all'interno della componente sindacale si considera validamente assunta quando sia espressione della maggioranza della componente stessa con le seguenti modalità:

a) a ciascuna Confederazione viene convenzionalmente attribuito il numero di voti risultante dagli allegati A e B;

b) nel caso in cui la decisione verta sull'attribuzione dei voti riportati dalle organizzazioni sindacali nelle elezioni delle Rsu, alla stessa partecipano le organizzazioni di cui al prospetto A – considerate nel loro complesso – e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 16;

c) nel caso in cui la decisione verta sulle deleghe e sul contributo economico richiesto di cui all'art. 2, lett. b), alla stessa partecipano le organizzazioni sindacali di cui al prospetto B – considerate nel loro complesso – e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 17.

4. Il mancato raggiungimento all'interno della componente sindacale della maggioranza richiesta per l'assunzione della propria decisione produce gli effetti di cui al comma 6. Qualora il raggiungimento della decisione sia impedito dall'assenza alla riunione di alcune sigle sindacali la decisione sui punti rimasti in sospeso viene rinviata alla successiva seduta da convocarsi entro i sette giorni immediatamente successivi. Nel caso in cui anche in tale riunione l'assenza delle sigle sindacali impedisca il raggiungimento della decisione questa si considera non assunta e si producono gli effetti di cui al comma 6.

5. La questione esaminata dal Comitato paritetico si intende risolta quando entrambe le componenti abbiano espresso voto favorevole.

6. Qualora le due componenti esprimano voti discordanti, ovvero nei casi di mancata espressione del voto da parte di una di esse, si realizza il caso di dissenso per il quale è richiesto il parere del CNEL.

7. Il parere del CNEL è vincolante.

8. Le organizzazioni sindacali non rappresentate nel Comitato paritetico possono comunque rivolgere le loro eventuali contestazioni sulle rilevazioni di pertinenza del Comitato paritetico direttamente al CNEL. Le stesse possono, a richiesta, essere sentite dal Comitato paritetico.

9. Le procedure per la richiesta del parere al CNEL sono quelle indicate dall'art. 47-bis, comma 10 del D.Lgs. 29/1993.

Art. 5

(Durata in carica del Comitato paritetico)

1. Il Comitato paritetico istituito ai sensi del presente protocollo, formato dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale ai sensi dell'art. 47-bis del dlgs. 29/1993 al biennio economico 2000-2001 sulla base dei dati relativi al 1998, dura in carica sino al completo esaurimento dei compiti di cui agli artt. 2 e 4, comma 6, relativamente alla rilevazione dei dati necessari all'accertamento della rappresentatività sindacale da parte dell'Aran per il biennio economico 2002-2003.

PROSPETTO A – RSU

<i>Organizzazioni sindacali</i>	<i>Voti</i>
CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFSAL	2
CISAL	1
RDB/CUB	1
<i>La maggioranza è raggiunta con 16 voti su 18</i>	

PROSPETTO B – DELEGHE

<i>Organizzazioni sindacali</i>	<i>Voti</i>
CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFSAL	2
CISAL	1
CIDA	1
CONFEDIR	1
COSMED	1
RDB/CUB	1
<i>La maggioranza è raggiunta con 17 voti su 21</i>	

La graduazione dei voti assegnati alle organizzazioni sindacali che compongono il Comitato paritetico – considerate nel loro complesso – ha natura meramente convenzionale.

6.5 31 maggio 2001 – Protocollo d'intesa sulle linee guida per le procedure di raffreddamento e conciliazione da inserire negli accordi sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero

In data **31 maggio 2001**, alle ore 12,30 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

per l'ARAN:

nella persona del Presidente – Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CISL

CGIL

UIL

CONFSAL

CISAL

CIDA

CONFEDIR

COSMED

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 13 le parti suddette sottoscrivono il presente protocollo d'intesa sulle linee guida in oggetto ad eccezione della confederazione RDB-CUB non intervenuta e CONFEDIR si riserva di sottoscrivere dopo aver consultato i propri organi:

PROTOCOLLO DI INTESA SULLE LINEE GUIDA PER LE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DA INSERIRE NEGLI ACCORDI SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI IN CASO DI SCIOPERO

Art. 1

Norme da rispettare in caso di sciopero

1. Gli accordi nazionali di comparto definiscono le prestazioni indispensabili in caso di sciopero, le modalità e i criteri per l'erogazione delle suddette prestazioni e per l'individuazione dei lavoratori interessati. Tali accordi possono demandare l'applicazione delle suddette modalità nonché la definizione dei contingenti di servizio a regolamenti di servizio delle singole amministrazioni definiti, in sede di negoziazione decentrata, sulla base di appositi protocolli d'intesa, tra oo.ss. e amministrazioni.

2. In caso di dissenso, da parte delle organizzazioni sindacali, sulla concreta individuazione delle modalità relative alla effettuazione delle prestazioni indispensabili e dei lavoratori interessati sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale di cui al comma 2, lettera b) dell'articolo 2.

3. Gli accordi collettivi di comparto definiscono la progressiva gradualità nella durata delle azioni di sciopero. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata devono essere effettuati in modo tale da comportare i minori disagi all'utenza e cioè, di regola, all'inizio o alla fine del turno, tenendo conto di eventuali fasce protette. Gli accordi collettivi danno applicazione ai suddetti principi definendo inoltre la durata massima di uno sciopero.

4. In caso di scioperi distinti nel tempo che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, gli accordi collettivi di comparto definiscono l'intervallo minimo congruo tra l'effettuazione di una azione di sciopero e la proclamazione della successiva, tenuto conto delle motivazioni dello sciopero, del soggetto, del livello sindacale che lo proclama e delle particolarità del comparto.

Art. 2

Procedure di raffreddamento dei conflitti e tentativo di conciliazione

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste dai CCNL di comparto.

2. Le parti si impegnano a prevedere, negli accordi nazionali di comparto sulle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, procedure di conciliazione che si basino sui seguenti principi e regole minime comuni:

a) I tentativi di conciliazione, in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, si svolgono presso il Ministero del Lavoro.

b) Se la controversia è locale, i soggetti competenti a svolgere l'attività di conciliazione sono quelli previsti dall'art. 2 comma 2 della legge 146/90 come modificata dalla legge 83/2000. Agli accordi collettivi di comparto è demandata l'indicazione di eventuale

altra autorità competente ove ciò sia necessario per garantire la terzietà del soggetto conciliatore rispetto alle parti in controversia.

3. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, i soggetti di cui al comma 2, lettera a) o b), entro un breve periodo di tempo, definito negli accordi nazionali di comparto, decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvedono a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e alle amministrazioni pubbliche coinvolte, notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro un ulteriore breve periodo dall'apertura del confronto sempre definito dagli accordi nazionali di comparto, decorso il quale, il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 lettera a) o b) non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine, stabilito dagli accordi nazionali di comparto, che decorre dalla comunicazione scritta dello stato di agitazione.

4. Le parti concordano che il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 sia indicato negli accordi di comparto sulle prestazioni indispensabili e abbia complessivamente durata congrua in relazione alla composizione della controversia. Per la contrattazione integrativa si tiene conto delle

procedure di raffreddamento previste dai CCNL di cui al comma 1.

5. Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2 comma 6 della legge 146/90 come modificata dalla legge 83/2000. In caso contrario, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. Le revoche dello stato di agitazione non costituiscono forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2 comma 6 della legge 146/90 come modificata dalla legge 83/2000 anche nel caso in cui siano dovute ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

6. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

7. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero, entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale periodo è definito dagli accordi nazionali di comparto in relazione alle loro specificità e alle esigenze dell'utenza

6.6 17 luglio 2001 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali

In data **17 luglio 2001**, alle ore 16,30 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:
nella persona del Presidente – Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Confederazioni sindacali:

- CISL
- CGIL
- UIL
- CONFSAL
- CISAL
- RDB CUB

La riunione ha per oggetto la definizione del calendario e della tempistica per le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti del pubblico impiego ai sensi dell'Accordo del 7 agosto 1998.

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 18 le parti suddette sottoscrivono il presente protocollo:

PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI. TEMPISTICA DELLE PROCEDURE ELETTORALI

Art. 1

Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni **19-22 novembre 2001** sono indette su iniziativa delle Confederazioni firmatarie del presente documento le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni di seguito riportati,

COMPARTI:

- Agenzie fiscali
- Aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo

- Enti pubblici non economici
- Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione
- Ministeri
- Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Regioni ed Autonomie locali
- Servizio sanitario nazionale
- Università

Art. 2

Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

1 ottobre 2001	annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale
2 ottobre 2001	le amministrazioni rendono disponibile l'elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta. Contestualmente, inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste
10 ottobre 2001	termine per l'insediamento della Commissione elettorale
15 ottobre 2001	termine per la costituzione formale della Commissione elettorale
20 ottobre 2001	termine per la presentazione delle liste elettorali

10 novembre 2001	affissione delle liste elettorali all'albo dell'amministrazione
19-22 novembre 2001	votazioni
23 novembre 2001	scrutinio

2. Il 30 settembre 2001 è il termine utile per la formale adesione all'Accordo Collettivo Quadro del 7 agosto 1998 da parte delle organizzazioni sindacali che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 2, comma 2,

parte I dell'Accordo stesso. Detto termine è l'ultimo utile anche per l'adesione all'accordo da parte delle associazioni sindacali rappresentative non affiliate alle confederazioni sottoscrittrici qualora non vi abbiano già aderito in occasione delle elezioni del novembre 1998.

6.7 6 settembre 2001 – Protocollo d'intesa per l'individuazione delle sedi elettorali nelle Amministrazioni pubbliche articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche

Il giorno 6 settembre 2001 alle ore 18 ha avuto luogo l'incontro tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN Prof. Mimmo Carrieri – Componente

per le Confederazioni sindacali

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CONFSAL

RDB CUB

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente protocollo d'intesa:

**PROTOCOLLO DI INTESA PER
L'INDIVIDUAZIONE DELLE SEDI
ELETTORALI NELLE AMINISTRAZIONI
PUBBLICHE ARTICOLATE SUL TERRITORIO
IN SEDI E STRUTTURE PERIFERICHE**

Art. 1

1. In attesa della definizione dei relativi accordi di comparto per le amministrazioni appartenenti ai comparti delle Agenzie fiscali, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, delle Istituzioni ed enti di ricerca, in quanto articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche, l'individuazione delle sedi di contrattazione integrativa dove dovranno essere presentate le liste elettorali delle RSU sono definite dalle amministrazioni interessate tramite appositi protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto. La mappatura delle predette sedi dovrà avvenire entro il 28 settembre 2001 e copia di tali protocolli dovrà essere inviata all'ARAN entro il 10 ottobre 2001.

6.8 26 settembre 2001 – Protocollo d'intesa per le elezioni delle RSU nei comparti delle agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Il giorno 26 settembre 2001 alle ore 12 ha avuto luogo l'incontro tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN Avv. Guido Fantoni – Presidente

per le Confederazioni sindacali:

CGIL

CISL

UIL

CISAL

CONFSAL

RDB CUB

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente protocollo d'intesa:

PROTOCOLLO DI INTESA PER LE ELEZIONI DELLE RSU NEI COMPARTI DELLE AGENZIE FISCALI E DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Art. 1

Articolo unico

1. Le parti, preso atto che sino al termine della presente stagione contrattuale 1998-2001 al personale dei comparti delle Agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri – individuati con il CCNQ del 9 agosto 2000 – si applicano tuttora i CCNL stipulati il 16 febbraio 1999, 21 febbraio e 16 maggio 2001 per il comparto Ministeri, concordano che anche ai fini delle elezioni delle RSU – indette per il 19 –22 novembre 2001- nei medesimi comparti trovino applicazione le regole stabilite dall'accordo integrativo relativo al comparto Ministeri stipulato il 3 novembre 1998 e pubblicato sul supplemento ordinario alla G.U. del 15 dicembre 1998, n. 292.

6.9 25 febbraio 2002 – Protocollo d’intesa per l’indizione delle elezioni RSU presso l’Ente Cassa Depositi e Prestiti

Visto l’Accordo collettivo quadro per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7 agosto 1998;

Visto l’art. 5, comma 3, del Contratto collettivo quadro integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle libertà e prerogative sindacali stipulato il 27 gennaio 1999;

le parti

si danno reciprocamente atto di avere congiuntamente individuato nel periodo dal 6 al 9 maggio 2002 la data delle elezioni delle RSU nell’Ente: CASSA DEPOSITI E PRESTITI.

Le procedure elettorali si svolgono con la seguente tempistica:

Con la presente dichiarazione, le confederazioni firmatarie proclamano formalmente di assumere l’iniziativa per le elezioni delle predette rappresentanze in nome e per conto delle organizzazioni sindacali ad esse aderenti.

Per l’Aran Avv. Guido Fantoni

Per le Confederazioni

CGIL (firmato)
CISL (firmato)
UIL (firmato)
CONFSAL (firmato)
CISAL (firmato)
RDB CUB (firmato)

Roma 25 febbraio 2002

11 marzo 2002	annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale
12 marzo 2002	le amministrazioni rendono disponibile l’elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta, contestualmente inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste
21 marzo 2002	termine per l’insediamento della Commissione elettorale
26 marzo 2002	termine per la costituzione formale della Commissione elettorale
5 aprile 2002	termine per la presentazione delle liste elettorali
29 aprile 2002	affissione delle liste elettorali all’albo dell’amministrazione
6-8 maggio 2002	votazioni
9 maggio 2002	scrutinio

Copia dell’annuncio è affissa all’albo dell’Ente.

6.10 17 aprile 2003 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001

VERBALE

In data **17 aprile 2003** alle ore 12:00 le parti sottoidicate si sono riunite presso l'Aran in Via del Corso 476 – Roma, per dare attuazione all'art. 43, comma 8, del D.Lgs. 165/2001, relativo alla istituzione del Comitato paritetico per la certificazione dei dati elettorali ed associativi delle organizzazioni sindacali ai fini dell'accertamento della rappresentatività.

Al termine della riunione, con esclusione della CONFEDIR, viene siglato l'allegato protocollo di intesa che fa parte integrante del presente verbale.

Per l'ARAN il Presidente nella persona di Avv. Guido Fantoni

Per le Confederazioni Sindacali

CGIL
CISL
UIL
CIDA
CISAL
CONFEDIR
CONFSAL
COSMED
RDB/CUB
UGL
USAE

Roma, 17 aprile 2003

**PROTOCOLLO DI INTESA PER LA
COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO
DEL COMITATO PARITETICO DI CUI
ALL'Art. 43 DEL D.LGS. 165/2001**

Art. 1

(Natura e composizione)

1. Il Comitato paritetico è un organismo bilaterale Aran – Sindacati, composto da rappresentanti della parte pubblica e delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

2. I componenti del Comitato sono designati per la parte pubblica dal legale rappresentante dell'Aran e per la parte sindacale dalle organizzazioni di cui al comma 1 per il tramite delle Confederazioni cui aderiscono.

3. Ferma restando l'unicità del Comitato paritetico, esso è articolato per comparti o aree con le modalità indicate nell'art. 3.

Art. 2

(Compiti del Comitato paritetico)

1. Il Comitato paritetico esercita i seguenti compiti:

- a) procede alla certificazione dei dati relativi ai voti e alle deleghe;
- b) può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o area ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001;
- c) delibera sulle controversie relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe effettuate dalle proprie articolazioni di comparto.

Art. 3

**(Composizione e compiti del Comitato
nelle articolazioni di comparto o area)**

1. Il Comitato paritetico nelle articolazioni di comparto o area è composto dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, integrate da osservatori designati dalle sigle sindacali presenti nel Comitato ma non nel comparto o area.

2. Le articolazioni del comma 1 del Comitato verificano per i comparti la esattezza delle rilevazioni dei dati sui voti e sulle deleghe e per le aree la esattezza delle rilevazioni dei dati sulle deleghe, effettuate in entrambi i casi dall'Aran, trasmettendo le eventuali contestazioni al Comitato, ai sensi dell'art. 2.

Art. 4

(Funzionamento del Comitato paritetico)

1. Le decisioni sui principi generali ai quali deve essere ispirata la rilevazione delle articolazioni di comparto

o area del Comitato, nonché le decisioni sulle controverse vengono assunte dal Comitato paritetico con il meccanismo di cui ai commi successivi.

2. L'Aran ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali votano separatamente. Il voto dell'Aran è espresso dal rappresentante designato dall'Agenzia medesima.

3. La decisione all'interno della componente sindacale si considera validamente assunta quando sia espressione della maggioranza della componente stessa con le seguenti modalità:

a) a ciascuna Confederazione viene convenzionalmente attribuito il numero di voti risultante dagli allegati A e B;

b) nel caso in cui la decisione verta sull'attribuzione dei voti riportati dalle organizzazioni sindacali nelle elezioni delle Rsu, alla stessa partecipano le organizzazioni di cui al prospetto A – considerate nel loro complesso – e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 17;

c) nel caso in cui la decisione verta sulle deleghe e sul contributo economico richiesto di cui all'art. 2, lett. b), alla stessa partecipano le organizzazioni sindacali di cui al prospetto B – considerate nel loro complesso – e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 20.

4. Il mancato raggiungimento all'interno della componente sindacale della maggioranza richiesta per l'assunzione della propria decisione produce gli effetti di cui al comma 6. Qualora il raggiungimento della decisione sia impedito dall'assenza alla riunione di alcune sigle sindacali la decisione sui punti rimasti in sospeso viene rinviata alla successiva seduta da convocarsi entro i sette giorni immediatamente successivi. Nel caso in cui anche in tale riunione l'assenza delle sigle sindacali impedisca il raggiungimento della decisione questa si considera non assunta e si producono gli effetti di cui al comma 6.

5. La questione esaminata dal Comitato paritetico si intende risolta quando entrambe le componenti abbiano espresso voto favorevole.

6. Qualora le due componenti esprimano voti discordanti, ovvero nei casi di mancata espressione del voto da parte di una di esse, si realizza il caso di dissenso per il quale è richiesto il parere del CNEL.

7. La successiva decisione del Comitato è adottata su conforme parere del CNEL.

8. Le organizzazioni sindacali non rappresentate nel Comitato paritetico possono comunque rivolgere le loro eventuali contestazioni sulle rilevazioni di pertinenza del Comitato paritetico direttamente al CNEL. Le stesse possono, a richiesta, essere sentite prima dal Comitato paritetico.

9. Le procedure per la richiesta del parere al CNEL sono quelle indicate dall'art. 43, comma 10 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 5

(Durata in carica del Comitato paritetico)

1. Il Comitato paritetico istituito con il presente protocollo, formato – ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 – dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale per il biennio economico 2002-2003, dura in carica sino al completo esaurimento dei compiti di cui agli artt. 2 e 4, comma 6, relativamente alla rilevazione dei dati necessari all'accertamento della rappresentatività sindacale da parte dell'Aran per il biennio economico 2004-2005.

PROSPETTO A – RSU

<i>Organizzazioni sindacali</i>	<i>Voti</i>
CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFESAL	2
CISAL	1
RDB/CUB	1
UGL	1
USAE	1

La maggioranza è raggiunta con 17 voti su 20

PROSPETTO B – DELEGHE

<i>Organizzazioni sindacali</i>	<i>Voti</i>
CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFESAL	2
CISAL	1
CIDA	1
CONFEDIR	1
COSMED	1
RDB/CUB	1
UGL	1
USAE	1

La maggioranza è raggiunta con 20 voti su 23

La graduazione dei voti assegnati alle organizzazioni sindacali che compongono il Comitato paritetico – considerate nel loro complesso – ha natura meramente convenzionale.

6.11 7 luglio 2003 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto scuola. Tempistica delle procedure elettorali

In data **7 luglio 2003**, alle ore 15.30, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN: nella persona del Presidente – Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

CGIL SCUOLA	CGIL
CISL SCUOLA	CISL
UIL SCUOLA	UIL
SNALS-CONFSAL	CONFSAL
FED. NAZ. GILDA/UNAMS	

La riunione ha per oggetto la definizione del calendario e della tempistica per le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie del personale del comparto Scuola ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998.

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 16,30 le parti suddette sottoscrivono il presente protocollo:

PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE DEL COMPARTO SCUOLA TEMPISTICA DELLE PROCEDURE ELETTORALI

Art. 1

Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni **9-12 dicembre 2003** sono indette, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Scuola e delle Confederazioni cui esse aderiscono firmatarie del presente documento, le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale del comparto Scuola.

Art. 2

Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

20 ottobre 2003	annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale
21 ottobre 2003	le istituzioni scolastiche rendono disponibile l'elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta. Contestualmente, inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste
30 ottobre 2003	termine per l'insediamento della Commissione elettorale
4 novembre 2003	termine per la costituzione formale della Commissione elettorale
10 novembre 2003	termine per la presentazione delle liste elettorali
1 dicembre 2003	affissione delle liste elettorali all'albo della Scuola
9-11 dicembre 2003	votazioni
12 dicembre 2003	scrutinio
12-17 dicembre 2003	affissione risultati elettorali all'albo della Scuola
18 dicembre 2003	le istituzioni scolastiche inviano il verbale elettorale finale all'ARAN

2. Le confederazioni non sottoscrittrici del presente protocollo, che siano firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU, le organizzazioni sindacali ad esse aderenti e le altre organizzazioni sindacali che comunque vi abbiano già aderito in occasione delle precedenti tornate elettorali, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative e non rappresentative che non versano nelle condizioni del punto 2), **entro il termine ultimo fissato al 10 novembre 2003**, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che l'elenco delle Istituzioni scolastiche sedi di elezione delle RSU sarà fornito, entro il 15 settembre 2003, dal MIUR e, per le Scuole italiane all'estero, dal MAE.

6.12 12 febbraio 2004 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale. Tempistica delle procedure elettorali

In data **12 febbraio 2004**, alle ore 10:30, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN: nella persona del Presidente – Avv. Guido Fantoni

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

CGIL SNUR AFAM	CGIL
CISL UNIVERSITÀ	CISL
UIL AFAM	UIL
SNALS-CONFSAL	CONFSAL
UNIONE ARTISTI UNAMS	

La riunione ha per oggetto la definizione del calendario e della tempistica per le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie del personale del comparto «Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale» ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998.

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 12:00 le parti suddette sottoscrivono il presente protocollo:

**PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE
DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER
IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE
UNITARIE DEL PERSONALE DEL
COMPARTO ISTITUZIONI DI ALTA
FORMAZIONE E SPECIALIZZAZIONE
ARTISTICA E MUSICALE TEMPISTICA
DELLE PROCEDURE ELETTORALI**

Art. 1

Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni **11-14 maggio 2004** sono indette, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto «Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale» e delle Confederazioni cui esse aderiscono firmatarie del presente documento, le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il

personale del comparto «Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale».

Art. 2

Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

17 marzo 2004	annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale
18 marzo 2004	le Istituzioni rendono disponibile l'elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta. Contestualmente, inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste
27 marzo 2004	termine per l'insediamento della Commissione elettorale
1 aprile 2004	termine per la costituzione formale della Commissione elettorale
6 aprile 2004	termine per la presentazione delle liste elettorali
3 maggio 2004	affissione delle liste elettorali all'albo della Istituzione
11-14 maggio 2004	votazioni (14 maggio: chiusura seggi alle ore 15:00)
14 maggio 2004	scrutinio (dalle ore 15:00)
15-19 maggio 2004	affissione risultati elettorali all'albo della Istituzione
20 maggio 2004	le singole Amministrazioni sede di elezione inviano il verbale elettorale finale all'ARAN

2. Le confederazioni non sottoscrittrici del presente protocollo, che siano firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU, le organizzazioni sindacali ad esse aderenti e le altre organizzazioni sindacali che comunque vi abbiano già aderito in occasione delle precedenti tornate elet-

torali, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative e non rappresentative che non versano nelle condizioni del punto 2), **entro il termine ultimo fissato al 6 aprile 2004**, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

6.13 22 marzo 2004 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali

In data **22 marzo 2004**, alle ore 16.00, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN: nella persona del Presidente – Avv. Guido Fantoni (firmato)

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
RDB CUB
UGL
USAE

La riunione ha per oggetto la definizione del calendario e della tempistica per le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti del pubblico impiego ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998.

Al termine della riunione, avvenuta alle ore 17.00 le parti suddette sottoscrivono il presente protocollo:

Art. 1

Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni **15-18 novembre 2004** sono indette, su iniziativa delle Confederazioni firmatarie del presente documento, le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale dei seguenti comparti delle pubbliche amministrazioni:

- Comparto del personale delle Agenzie fiscali;
- Comparto del personale delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
- Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;
- Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
- Comparto del personale dei Ministeri;
- Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

- Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;
- Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;
- Comparto del personale dell'Università.

Art. 2

Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

27 settembre 2004 annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale

28 settembre 2004 le amministrazioni rendono disponibile l'elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta. Contestualmente, inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste

6 ottobre 2004 termine per l'insediamento della Commissione elettorale

12 ottobre 2004 termine per la costituzione formale della Commissione elettorale

18 ottobre 2004 termine per la presentazione delle liste elettorali

8 novembre 2004 affissione delle liste elettorali all'albo dell'amministrazione

15-18 novembre 2004 votazioni

19 novembre 2004 scrutinio

19-24 novembre 2004 affissione risultati elettorali all'albo dell'amministrazione

25-29 novembre 2004 le amministrazioni inviano il verbale elettorale finale all'ARAN

2. Le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del presente protocollo e le altre organizzazioni sindacali che comunque abbiano già aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU in occasione di precedenti elezioni, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative e non rappresentative che non versano nelle condizioni

del punto 2), **entro il termine ultimo fissato al 18 ottobre 2004**, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la sostituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

Art. 3

Mappatura delle sedi elettorali

1. Le amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche dei comparti Agenzie fiscali, Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, Enti pubblici non economici, Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione, Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri, dovranno procedere, entro il **24 settembre 2004**, tramite appositi protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla mappatura delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere presentate le liste elettorali delle RSU. Copia di tali protocolli dovrà essere inviata all'Aran e alle Confederazioni firmatarie del presente documento entro il **6 ottobre 2004** ed affissa all'albo dell'amministrazione.

2. Le amministrazioni dei comparti delle Regioni e delle Autonomie locali, del Servizio sanitario nazionale e dell'Università non devono procedere ad alcuna mappatura essendo la sede di elezione della RSU unica di amministrazione.

Art. 4

Accordi integrativi di comparto

1. Mantengono tuttora la loro validità gli accordi integrativi di comparto, di seguito indicati, che integrano, adattandola, la disciplina generale delle elezioni:

- Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo *accordo integrativo del 5 novembre 1998*

- Enti pubblici non economici *accordo integrativo del 3 novembre 1998*

- Ministeri *accordo integrativo del 3 novembre 1998*

- Regioni e Autonomie locali *accordo integrativo del 22 ottobre 1998*

- Servizio sanitario nazionale *accordo integrativo del 16 ottobre 1998*

2. Ai comparti delle Agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri si estendono, al momento, le regole stabilite dall'accordo integrativo relativo al comparto Ministeri.

Art. 5

Norma finale

1. Le parti concordano che, al fine di facilitare le operazioni elettorali, l'Aran riassume in un testo unitario le numerose note di chiarimenti che si sono rese necessarie nelle passate elezioni per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale.

6.14 12 gennaio 2005 – Protocollo d'intesa per la costituzione ed il funzionamento del comitato paritetico di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001

In data 12 gennaio 2005 alle ore 12,30 le parti sottoindicate si sono riunite presso l'Aran in Via del Corso 476 – Roma, per dare attuazione all'art. 43, comma 8, del D.Lgs. 165/2001, relativo alla istituzione del Comitato paritetico per la certificazione dei dati elettorali ed associativi delle organizzazioni sindacali ai fini dell'accertamento della rappresentatività.

Al termine della riunione, con esclusione della CONFEDIR, viene siglato l'allegato protocollo di intesa che fa parte integrante del presente verbale.

Per l'ARAN
il Presidente nella persona di Avv. Guido Fantoni

Per le Confederazioni Sindacali
CGIL
CISL
UIL
CIDA
CISAL
CONFEDIR
CONFSAL
COSMED
CGU
RDB-CUB
USAE
CONFINTESA (ammessa con riserva)
Roma, 12 gennaio 2005

**Art. 1
(Natura e composizione)**

1. Il Comitato paritetico è un organismo bilaterale Aran – Sindacati, composto da rappresentanti della parte pubblica e delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.
2. I componenti del Comitato sono designati per la parte pubblica dal legale rappresentante dell'Aran e per la parte sindacale dalle organizzazioni di cui al comma 1 per il tramite delle Confederazioni cui aderiscono.

3. Ferma restando l'unicità del Comitato paritetico, esso è articolato per comparti o aree con le modalità indicate nell'art. 3.

**Art. 2
(Compiti del Comitato paritetico)**

1. Il Comitato paritetico esercita i seguenti compiti:
a) procede alla certificazione dei dati relativi ai voti e alle deleghe;
b) può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o area ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001;
c) delibera sulle controversie relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe effettuate dalle proprie articolazioni di comparto.

**Art. 3
(Composizione e compiti del Comitato nelle articolazioni di comparto o area)**

1. Il Comitato paritetico nelle articolazioni di comparto o area è composto dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, integrate da osservatori designati dalle sigle sindacali presenti nel Comitato ma non nel comparto o area.
2. Le articolazioni del comma 1 del Comitato verificano per i comparti la esattezza delle rilevazioni dei dati sui voti e sulle deleghe e per le aree la esattezza delle rilevazioni dei dati sulle deleghe, effettuate in entrambi i casi dall'Aran, trasmettendo le eventuali contestazioni al Comitato, ai sensi dell'art. 2.

**Art. 4
(Funzionamento del Comitato paritetico)**

1. Le decisioni sui principi generali ai quali deve essere ispirata la rilevazione delle articolazioni di comparto o area del Comitato, nonché le decisioni sulle controversie vengono assunte dal Comitato paritetico con il meccanismo di cui ai commi successivi.

2. L'Aran ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali votano separatamente. Il voto dell'Aran è espresso dal rappresentante designato dall'Agenzia medesima.

3. La decisione all'interno della componente sindacale si considera validamente assunta quando sia espressione della maggioranza della componente stessa con le seguenti modalità:

a) a ciascuna Confederazione viene convenzionalmente attribuito il numero di voti risultante dagli allegati A e B;

b) nel caso in cui la decisione verta sull'attribuzione dei voti riportati dalle organizzazioni sindacali nelle elezioni delle Rsu, alla stessa partecipano le organizzazioni di cui al prospetto A – considerate nel loro complesso – e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 17;

c) nel caso in cui la decisione verta sulle deleghe e sul contributo economico richiesto di cui all'art. 2, lett. b), alla stessa partecipano le organizzazioni sindacali di cui al prospetto B – considerate nel loro complesso – e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 20.

4. Il mancato raggiungimento all'interno della componente sindacale della maggioranza richiesta per l'assunzione della propria decisione produce gli effetti di cui al comma 6. Qualora il raggiungimento della decisione sia impedito dall'assenza alla riunione di alcune sigle sindacali la decisione sui punti rimasti in sospeso viene rinviata alla successiva seduta da convocarsi entro i sette giorni immediatamente successivi. Nel caso in cui anche in tale riunione l'assenza delle sigle sindacali impedisca il raggiungimento della decisione questa si considera non assunta e si producono gli effetti di cui al comma 6.

5. La questione esaminata dal Comitato paritetico si intende risolta quando entrambe le componenti abbiano espresso voto favorevole.

6. Qualora le due componenti esprimano voti discordanti, ovvero nei casi di mancata espressione del voto da parte di una di esse, si realizza il caso di dissenso per il quale è richiesto il parere del CNEL.

7. La successiva decisione del Comitato è adottata su conforme parere del CNEL.

8. Le organizzazioni sindacali non rappresentate nel Comitato paritetico possono comunque rivolgere le loro eventuali contestazioni sulle rilevazioni di pertinenza del Comitato paritetico direttamente al CNEL. Le stesse possono, a richiesta, essere sentite prima dal Comitato paritetico.

9. Le procedure per la richiesta del parere al CNEL sono quelle indicate dall'art. 43, comma 10 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 5

(Durata in carica del Comitato paritetico)

1. Il Comitato paritetico istituito con il presente protocollo, formato – ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 – dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale per il biennio economico 2004-2005, dura in carica sino al completo esaurimento dei compiti di cui agli artt. 2 e 4, comma 6, relativamente alla rilevazione dei dati necessari all'accertamento della rappresentatività sindacale da parte dell'Aran per il biennio economico 2006-2007.

PROSPETTO A – RSU

<i>Organizzazioni sindacali</i>	<i>Voti</i>
CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFSAL	2
CISAL	1
CGU	1
RDB/CUB	1
USAE	1
CONFINTESA (con riserva)	1

La maggioranza è raggiunta con 17 voti su 21

Nel caso in cui l'ammissione con riserva della Confintesa sia sciolta negativamente per la stessa, la maggioranza è raggiunta con 17 voti su 20.

PROSPETTO B – DELEGHE

<i>Organizzazioni sindacali</i>	<i>Voti</i>
CGIL	5
CISL	5
UIL	4
CONFSAL	2
CISAL	1
CIDA	1
CONFEDIR	1
COSMED	1
CGU	1
RDB/CUB	1
USAE	1
CONFINTESA (con riserva)	1

La maggioranza è raggiunta con 20 voti su 24

Nel caso in cui l'ammissione con riserva della Confintesa sia sciolta negativamente per la stessa, la maggioranza è raggiunta con 20 voti su 23.

La graduazione dei voti assegnati alle organizzazioni sindacali che compongono il Comitato paritetico – considerate nel loro complesso – ha natura meramente convenzionale.

**COMITATO PARITETICO (2006-2007)
REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL
COMITATO PARITETICO DI CUI ALL'Art.
43 DEL D.LGS. 165/2001 E SUCCESSIVE
INTEGRAZIONI E MODIFICAZIONI**

Art. 1

1. Il presente regolamento disciplina il funzionamento dei lavori del Comitato paritetico costituito ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni e del protocollo di intesa sottoscritto dall'Aran e dalle organizzazioni sindacali il 12 gennaio 2005. Il regolamento ne precisa le modalità di funzionamento ai sensi dell'art. 4 del medesimo protocollo.

Art. 2

1. Il Comitato è coordinato da un Presidente eletto nella prima seduta utile dopo l'approvazione del presente regolamento.
2. Le riunioni avranno luogo, di norma, presso la sede dell'Aran che si assume il compito di assicurare la segreteria tecnica e di conservare gli atti del Comitato.
3. Il Comitato si riunisce su istanza di ciascuno dei membri delle due componenti (Aran-Sindacati) indirizzata alla segreteria tecnica che rimetterà a tutti i componenti gli elementi utili all'esame delle questioni.

Art. 3

1. Le riunioni del Comitato sono convocate dal Presidente con l'indicazione dell'ordine del giorno e di esse è redatto verbale a cura della segreteria tecnica.
2. Copia del verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario del Comitato è consegnata a ciascuno dei membri delle due componenti.

Art. 4

1. Sulle decisioni da adottare in merito alle questioni all'ordine del giorno le parti esprimono separatamente il loro voto.
2. Il Presidente garantisce i lavori nella fase del processo decisionale, invitando la componente sindacale, per il regolare svolgimento delle proprie operazioni di voto, a nominare un coordinatore dei suoi lavori. Del fatto viene data contezza nel verbale della riunione del Comitato paritetico.
3. La segreteria tecnica del Comitato verbalizza anche le risultanze del voto espresso dalla componente sindacale di cui al comma 2.
4. Le decisioni assunte dalle due componenti sono rese note contestualmente e danno luogo all'adozione della relativa deliberazione da parte del Comitato.

Art. 5

1. Le riunioni del Comitato nelle articolazioni di comparto o area sono regolate in modo analogo alle riunioni del Comitato.
2. In caso di contestazione sorta in sede di articolazione di comparto o area, il reclamo viene inviato al Comitato il giorno successivo, per essere esaminato entro il termine massimo di otto giorni.

Art. 6

1. Nel corso della raccolta dei dati relativi alle deleghe e ai voti, con cadenza periodica decisa dal Comitato paritetico, la segreteria tecnica fornirà, ai componenti del Comitato e ai componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative presenti nelle articolazioni di comparto o area e non rappresentate in seno al Comitato, tutte le informazioni circa lo stato di avanzamento della rilevazione.
2. Il termine della rilevazione stabilito dal Comitato paritetico sarà immediatamente portato a conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentative non presenti nel Comitato.

Art. 7

1. I verbali del Comitato paritetico conservati presso la segreteria dello stesso sono, a richiesta, disponibili. Possono farne richiesta:
a) i componenti del Comitato paritetico;
b) i componenti delle organizzazioni di categoria rappresentative presenti nelle articolazioni di comparto o area e non rappresentate in seno al Comitato. La richiesta deve avvenire in forma scritta al Presidente del Comitato che provvede alla consegna entro 5 giorni;
c) le altre organizzazioni sindacali. La richiesta deve avvenire in forma scritta, a firma del legale rappresentante, con l'indicazione della relativa motivazione. La richiesta è inoltrata al Presidente del Comitato che provvede alla consegna entro 5 giorni. Nel caso si tratti di federazioni sindacali costituite da più sigle la richiesta deve avvenire da parte del legale rappresentante della federazione unitariamente intesa e non da parte delle singole componenti costituenti o affiliate.
2. Durante la fase istruttoria ogni componente del Comitato e delle articolazioni di comparto può accedere ai documenti concernenti le deleghe e i voti di cui è intestataria l'organizzazione sindacale rappresentata. Per le organizzazioni sindacali di cui alla lettera c) del comma precedente la richiesta deve avvenire in forma scritta, a firma del legale rappresentante e, nel caso di federazione costituita da più sigle a nome della stessa unitariamente intesa, indirizzata al Presidente del Comitato.
3. Ogni organizzazione sindacale presente nel Comitato e le organizzazioni di categoria rappresentative

presenti nelle articolazioni di comparto o area e non rappresentate in seno al Comitato, certificano i propri dati e di detta certificazione viene dato conto in apposito “atto di certificazione” redatto distintamente per organizzazione.

4. Il verbale finale del Comitato dà atto dell’avvenuta certificazione.

5. I componenti del Comitato paritetico e i componenti delle organizzazioni sindacali non presenti in seno al Comitato ma nelle articolazioni di comparto o area, possono accedere solo ai propri dati certificati. Le altre organizzazioni sindacali, di cui al punto 1 lett. c), possono richiedere i propri dati finali con la procedura indicata nel medesimo punto.

6. Conclusi i lavori il Comitato paritetico trasmette all’Aran, che ne diviene depositaria, tutta la documentazione.

Art. 8

1. Copia del presente Regolamento è inviata a tutte le organizzazioni sindacali rappresentative presenti nelle articolazioni di comparto o area ma non nel Comitato.

Per l’ARAN la dott.ssa Silvana Dragonetti (firmato)

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL

CISL

UIL

CIDA

CISAL

CONFEDIR

CONFSAL

COSMED

CGU

RDB CUB

USAE

CONFINTESA (*con riserva*)

Roma, 18 gennaio 2005

6.15 22 novembre 2005 – Protocollo d'intesa tra ARAN e CGIL CISL UIL CONFSAL CISAL CONFEDIR CIDA COSMED USAE CGU CONFINTESA (con riserva) per la costituzione di un Osservatorio nazionale bilaterale sui fondi pensione

In data, 22 novembre 2005 in Roma nella sede dell'ARAN

tra l'ARAN,
nella persona del Presidente Avv. Guido Fantoni
firmato

e i rappresentanti delle **seguenti Confederazioni:**

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CONFEDIR
CIDA
COSMED
CISAL
USAE
CGU
CONFINTESA (con riserva)

Viene sottoscritto il seguente protocollo d'intesa per la costituzione di un Osservatorio Nazionale Bilaterale sui Fondi Pensione del Pubblico Impiego.

ARAN E CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CONFEDIR, CIDA, COSMED, USAE, CGU, CONFINTESA (con riserva)

- in considerazione della rilevanza istituzionale, economica, finanziaria e sociale della previdenza complementare, sulla base del quadro normativo delineato dal D.L.vo 124/1993 e successive innovazioni, modifiche e integrazioni;
- condividendo l'esigenza di sviluppare un sistema di relazioni sindacali partecipative anche nella materia dei fondi pensione;
- avuto riguardo all'esigenza sia di massimizzare i rendimenti del risparmio previdenziale dei lavoratori e di favorirne l'investimento produttivo sia di rendere più ampio e dinamico il mercato finanziario favorendo la possibilità di indirizzare risorse finanziarie di lungo termine al sistema economico;

- nell'intento di individuare le linee di sviluppo dei fondi pensione coerenti al perseguimento di tali obiettivi generali ed acquisire a tal fine, attraverso il metodo del confronto, tutti gli elementi necessari all'atto della costituzione dei fondi e nelle successive fasi di gestione;

- considerato che l'orientamento per conseguenti comportamenti delle parti sociali è condizione utile anche per la programmazione degli interventi in materia;

- nel rispetto degli ambiti di indirizzo e delle prerogative di ciascuna organizzazione;

CONCORDANO DI COSTITUIRE
in attuazione della previsione dell'art. 15, comma 2, dell'accordo quadro del 29/7/99 un OSSERVATORIO NAZIONALE BILATERALE SUI FONDI PENSIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO

1. Tale Osservatorio avrà i seguenti compiti:

- predisporre adeguati strumenti di monitoraggio in ordine agli effetti macroeconomici della gestione della previdenza complementare.

- promuovere studi e ricerche intese a realizzare, anche congiuntamente, occasioni e percorsi informativi finalizzati;

- promuovere lo scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della normativa vigente e delle iniziative legislative e regolamentari attuative;

- valutare le eventuali proposte normative italiane e europee, anche al fine di definire possibili posizioni comuni da prospettare nelle sedi istituzionali;

- assistere i fondi costituiti in materia di interpretazione delle fonti istitutive;

- valutare le esperienze internazionali più avanzate per trarre linee di orientamento;

- elaborare proposte ed iniziative finalizzate a migliorare l'attività del sistema dei fondi pensione, anche prospettando eventuali sinergie tra i fondi stessi;

- fornire assistenza tecnica ai soggetti istitutivi ed ai fondi pensione tesa in particolare a:

- valorizzare i fondi contrattuali;
- rendere coerenti i principi propri del sistema

previdenziale complementare con le specificità del pubblico impiego;

- progettare forme di ottimizzazione dei modelli organizzativi e delle modalità di amministrazione al fine del contenimento dei costi e del progressivo miglioramento dei servizi agli aderenti;

- esaminare i temi generali della gestione finanziaria dei fondi pensione, anche al fine di fornire indicazioni per soluzioni convergenti.

2. L'Osservatorio opererà in collaborazione con i soggetti promotori dei fondi favorendo anche momenti di approfondimento comune e/o iniziative seminariali mirate.

3. L'Osservatorio opererà in stretto collegamento, sviluppando ogni forma di collaborazione, con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed i Ministeri di riferimento, con la Commissione di vigilanza sui fondi pensione e con gli altri organismi a livello istituzionale, in particolare con l'INPDAP e con i Fondi negoziali istituiti.

I predetti soggetti potranno partecipare ad ogni riunione.

4. Tutta l'attività dell'Osservatorio non comporterà oneri a carico dei soggetti istituenti.

5. I partecipanti alle riunioni dell'Osservatorio si impegnano al rispetto della riservatezza sulle informazioni e sui dati raccolti.

6. L'Osservatorio è istituito presso la sede dell'Aran, che si assume l'incarico dei servizi di segreteria ed è formato da 4 componenti nominati da Aran e da 1 componente nominato da ogni OO.SS. dei lavoratori firmataria del presente accordo.

Alle riunioni dell'Osservatorio, coordinate da un rappresentante dell'ARAN, potranno essere invitati, su richiesta dei partecipanti e dandone comunicazione preventiva alla segreteria che ne informa nella convocazione, esperti in ragione delle specifiche tematiche affrontate nel corso dei lavori.

L'insediamento dell'Osservatorio avverrà attraverso uno scambio di lettere formali di nomina tra le parti sociali firmatarie del presente protocollo.

La sostituzione dei componenti avviene con lettera formale del designante titolare della nomina indirizzata alla segreteria dell'Osservatorio la quale ne darà tempestiva comunicazione a tutte le parti firmatarie del presente protocollo.

La prima riunione si terrà entro 2 mesi a partire dalla firma del presente accordo. Le parti sociali si impegnano a definire in tempi brevi un primo calendario degli incontri che avverranno a cadenza periodica.

7. Le riunioni dell'Osservatorio sono convocate a mezzo di comunicazione scritta della segreteria anche su richiesta di almeno almeno 3 componenti.

La data della riunione e il relativo ordine del giorno sono indicati dalla segreteria dell'Osservatorio salvo integrazioni proposte dai singoli componenti.

Ogni elaborato dell'Osservatorio riporterà le posizioni espresse dai singoli componenti.

8. Entro 12 mesi dalla firma del presente accordo le parti si incontreranno per verificarne l'applicazione.

6.16 28 giugno 2007 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali

In data 28 giugno 2007, alle ore 13.00, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN

nella persona del Presidente – Avv. Massimo Massella
Ducci Teri Firmato

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
CGU
CSE
RDB CUB
UGL
USAE

La riunione ha per oggetto la definizione del calendario e della tempistica per le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti del pubblico impiego ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente protocollo:

PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI TEMPISTICA DELLE PROCEDURE ELETTORALI

Art. 1

Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni **19-22 novembre 2007** sono indette, su iniziativa delle Confederazioni firmatarie del presente documento, le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale dei seguenti comparti delle pubbliche amministrazioni:

- Comparto del personale delle Agenzie fiscali;
- Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;
- Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
- Comparto del personale dei Ministeri;
- Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;
- Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;
- Comparto del personale dell'Università.

Art. 2

Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata: 3 ottobre 2007	annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale
4 ottobre 2007	le amministrazioni rendono disponibile l'elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta. Contestualmente, inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste
15 ottobre 2007	termine per l'insediamento della Commissione elettorale
18 ottobre 2007	termine per la costituzione formale della Commissione elettorale
23 ottobre 2007	termine per la presentazione delle liste elettorali
12 novembre 2007	affissione delle liste elettorali all'albo dell'amministrazione
19-22 novembre 2007	votazioni (22 novembre: chiusura seggi ore 14.00)
22 novembre 2007	scrutinio (22 novembre: dalle ore 14.00)

23-27 novembre 2007	affissione risultati elettorali all'albo dell'amministrazione
28 novembre-3 dicembre 2007	le amministrazioni inviano il verbale elettorale finale all'ARAN

2. Le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del presente protocollo e le altre organizzazioni sindacali che comunque abbiano già aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU in occasione di precedenti elezioni, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative e non rappresentative che non versano nelle condizioni del punto 2), entro il termine ultimo fissato al **23 ottobre 2007**, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

Art. 3

Mappatura delle sedi elettorali

1. Le amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche dei comparti Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione, Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri, dovranno procedere, entro il giorno **1 ottobre 2007**, tramite appositi protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla mappatura delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere presentate le liste elettorali delle RSU. Copia di tali protocolli dovrà essere affissa all'albo dell'amministrazione ed inviata all'Aran e alle Con-

federazioni firmatarie del presente documento entro il giorno **8 ottobre 2007**.

2. Le amministrazioni dei comparti delle Regioni e delle Autonomie locali, del Servizio sanitario nazionale e dell'Università non devono procedere ad alcuna mappatura essendo la sede di elezione della RSU unica di amministrazione.

Art. 4

Accordi integrativi di comparto

1. Mantengono tuttora la loro validità gli accordi integrativi di comparto, di seguito indicati, che integrano, adattandola, la disciplina generale delle elezioni:

- Enti pubblici non economici *accordo integrativo del 3 novembre 1998*

- Ministeri *accordo integrativo del 3 novembre 1998*

- Regioni e Autonomie locali *accordo integrativo del 22 ottobre 1998*

- Servizio sanitario nazionale *accordo integrativo del 16 ottobre 1998*

2. Ai comparti delle Agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri si estendono, al momento, le regole stabilite dall'accordo integrativo relativo al comparto Ministeri.

Art. 5

Norma finale

1. Le parti concordano che, al fine di facilitare le operazioni elettorali, l'Aran riassuma in un testo unitario le note di chiarimenti che si sono rese necessarie nelle passate elezioni per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale.

6.17 2 settembre 2009 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale del comparto scuola. Tempistica delle procedure elettorali

In data 2 settembre 2009, alle ore 10.00, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente

Avv. Massimo Massella Ducci Teri

e le seguenti **Organizzazioni e Confederazioni sindacali**

FLC CGIL

CISL SCUOLA

UIL SCUOLA

SNALS – CONFSAL

FED. GILDA UNAMS

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

CGU

Art. 1

Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni 1-3 dicembre 2009 sono indette, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Scuola e delle Confederazioni cui esse aderiscono firmatarie del presente documento, le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale del comparto Scuola.

Art. 2

Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

12 ottobre 2009	Annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale

13 ottobre 2009	Le istituzioni scolastiche rendono disponibile l'elenco generale alfabetico degli elettori e ne consegnano copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta. Contestualmente, inizia la raccolta delle firme per la presentazione delle liste.
22 ottobre 2009	Termine per l'insediamento della commissione elettorale
27 ottobre 2009	Termine per la costituzione formale della Commissione elettorale
2 novembre 2009	Termine per la presentazione delle liste elettorali
21 novembre 2009	Affissione delle liste elettorali all'albo della Scuola
1-3 dicembre 2009	Insediamento commissione e votazioni
4 dicembre 2009	Scrutinio
4-10 dicembre 2009	Affissione risultati elettorali all'albo della Scuola
11 dicembre 2009	Le istituzioni scolastiche inviano il verbale elettorale finale all'ARAN

2. Le confederazioni non sottoscrittrici del presente protocollo, che siano firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU, le organizzazioni sindacali ad esse aderenti e le altre organizzazioni sindacali che comunque vi abbiano già aderito in occasione delle precedenti tornate elettorali, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative e non rappresentative che non versano nelle condizioni del comma 2, entro il termine ultimo fissato al 2 novembre 2009, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

4. Le parti concordano che, al fine di facilitare le operazioni elettorali, l'Aran riassuma in un testo unitario le note di chiarimenti che si sono rese

necessarie nelle passate elezioni per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che l'elenco delle Istituzioni scolastiche sedi di elezione delle RSU sarà fornito, entro il 18 settembre 2009, dal MIUR e, per le Scuole italiane all'estero, dal MAE.

6.18 11 aprile 2011 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali

In data 11 aprile 2011, alle ore 15.30, presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Commissario Straordinario – Cons. Antonio Naddeo

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	CONFEDERAZIONI SINDACALI
-	CGIL
-	CISL
-	UIL
-	CISAL
-	CONFSAL
-	CGU
-	CSE
-	RDB CUB
-	USAE

La riunione ha per oggetto la definizione del calendario e della tempistica per le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti del pubblico impiego ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente protocollo:

**PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL
CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER
IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE
UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI
TEMPISTICA DELLE PROCEDURE
ELETTORALI**

Premessa

L'elezione delle RSU costituisce la massima espressione democratica della volontà dei lavoratori e, pertanto, le parti ritengono indispensabile procedere al rinnovo delle stesse nel più breve tempo possibile.

Inoltre, i lavoratori, mediante l'elezione diretta dei propri rappresentanti nella sede di posto di lavoro,

contribuiscono a conferire rappresentatività alla sigla sindacale prescelta.

Infatti, agli esiti delle elezioni RSU è ancorato l'accertamento della rappresentatività sindacale attraverso il quale vengono individuate le OO.SS. e le Confederazioni da ammettere alle trattative nazionali per i singoli periodi contrattuali.

Per tale ragione, affinché la competizione elettorale offra adeguate garanzie di trasparenza, appare opportuno delineare a priori l'ambito entro il quale i voti espressi dai lavoratori esplicheranno i propri effetti ai fini della rappresentatività. In caso contrario verrebbe negato al lavoratore il diritto di conoscere tutti gli elementi necessari per una consapevole espressione di voto.

Ciò, peraltro, risulta in linea con il disposto dell'art. 65 del d.lgs. n. 150 del 2009, il quale espressamente prevede che il rinnovo degli organismi di rappresentanza negoziale si svolgerà con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione ed allo stesso tempo, in via eccezionale, proroga le RSU al momento in carica onde garantire adeguata rappresentanza sui luoghi di lavoro.

Art. 1

1. Le parti si impegnano ad avviare un intenso percorso negoziale finalizzato alla definizione degli ambiti entro cui effettuare il rinnovo delle RSU.

2. Tale percorso si articola:

1. nella revisione delle "disposizioni particolari"- art. 19 - del "CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali" del 7 agosto 1998;

2. nella modifica dell'"Accordo collettivo quadro per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale" del 7 agosto 1998;

3. nella conclusione del CCNQ di definizione dei nuovi comparti di contrattazione.

3. Immediatamente dopo la firma del CCNQ di cui al comma 2, punto 3, le parti si incontreranno per definire il calendario dettagliato delle votazioni che

si terranno, in ogni caso, tre mesi dopo la suindicata sottoscrizione del CCNQ in parola.

Art. 2

Clausola di garanzia

1. Salvo quanto previsto all'art. 1, comma 3, qualora il CCNQ di definizione dei nuovi comparti alla data del 12 dicembre 2011 non sia stato ancora sottoscritto, le procedure elettorali si svolgeranno, in tutti i comparti di contrattazione rappresentati dall'ARAN, con la tempistica di seguito indicata:

19 gennaio 2012	annuncio delle elezioni e contestuale inizio della procedura elettorale
20 gennaio 2012	messa a disposizione, da parte delle Amministrazioni, dell'elenco generale alfabetico degli elettori e consegna della relativa copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta. Inizio contestuale della raccolta delle firme per la presentazione delle liste
30 gennaio 2012	termine per l'insediamento della Commissione elettorale
3 febbraio 2012	termine per la costituzione formale della Commissione elettorale
8 febbraio 2012	termine per la presentazione delle liste elettorali
24 febbraio 2012	affissione delle liste elettorali all'albo dell'amministrazione
5-7 marzo 2012	votazioni
8 marzo 2012	scrutinio
8-15 marzo 2012	affissione risultati elettorali all'albo dell'amministrazione
16-21 marzo 2012	invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'ARAN

2. Le parti concordano di incontrarsi in tempo utile per definire gli ulteriori dettagli procedurali (termine per la mappatura delle sedi elettorali, accordi integrativi di comparto, ecc.) anche alla luce delle eventuali modifiche operate ai sensi dell'art. 1 del presente protocollo.

6.19 28 ottobre 2014 – Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti. Tempistica delle procedure elettorali

In data 28 ottobre 2014, alle ore 10.30, presso la sede dell'A.Ra.N. ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:

nella persona del Presidente – Dott. Sergio Gasparri

e le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CONFSAL
CGU-CISAL
USB
UGL
USAE
CSE

La riunione ha per oggetto la definizione del calendario e della tempistica per le elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti del pubblico impiego ai sensi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente protocollo.

PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO DELLE VOTAZIONI PER IL RINNOVO DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE DEL PERSONALE DEI COMPARTI TEMPISTICA DELLE PROCEDURE ELETTORALI SOTTOSCRITTO IL 28 OTTOBRE 2014

Premessa

Visto che le RSU attualmente vigenti termineranno il proprio mandato a marzo 2015.

Considerato che l'art. 42, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 esclude la possibilità di proroga degli organismi in parola.

Tenuto conto che alla data odierna le trattative relative al CCNQ di definizione dei nuovi comparti non si sono ancora concluse.

Le parti, in data **28 ottobre 2014** si sono incontrate ed hanno sottoscritto il seguente Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti.

Art. 1

Indizione delle elezioni

1. Ai sensi dell'art. 1 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, parte II, nei giorni **3, 4 e 5 marzo 2015** sono indette, su iniziativa delle Confederazioni sottoscrittrici del presente documento, le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) per il personale non dirigente. Tali elezioni si terranno:

A. nei seguenti comparti delle pubbliche amministrazioni, così come definiti nel vigente CCNQ dell'11 giugno 2007:

- Comparto del personale delle Agenzie fiscali;
 - Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;
 - Comparto del personale delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale;
 - Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
 - Comparto del personale dei Ministeri;
 - Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
 - Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;
 - Comparto del personale della Scuola;
 - Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;
 - Comparto del personale dell'Università;
- B. nei seguenti Enti, sempre limitatamente al personale non dirigente:

- ASI;
- CNEL;
- ENAC.

Art. 2

Calendario e tempistica delle procedure elettorali e termine per le adesioni

1. Le procedure elettorali si svolgeranno con la tempistica di seguito indicata:

13 gennaio 2015	annuncio delle elezioni da parte delle associazioni sindacali e contestuale inizio della procedura elettorale
14 gennaio 2015	- messa a disposizione, da parte delle Amministrazioni, dell'elenco generale alfabetico degli elettori e consegna della relativa copia a tutte le organizzazioni sindacali che ne fanno richiesta; - contestuale inizio da parte delle organizzazioni sindacali della raccolta delle firme per la presentazione delle liste
23 gennaio 2015	primo termine per l'insediamento della Commissione elettorale
28 gennaio 2015	termine conclusivo per la costituzione formale della Commissione elettorale
6 febbraio 2015	termine per la presentazione delle liste elettorali
19 febbraio 2015	affissione delle liste elettorali da parte della Commissione
3-4-5 marzo 2015	votazioni
6 marzo 2015	scrutinio
6-12 marzo 2015	affissione risultati elettorali da parte della Commissione
13-23 marzo 2015	invio, da parte delle Amministrazioni, del verbale elettorale finale all'ARAN per il tramite dell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia

2. Le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative indicate nel vigente CCNQ di distribuzione delle prerogative sindacali, le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni sottoscrittrici del presente protocollo e le altre organizzazioni sindacali che comunque abbiano già aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU in occasione di precedenti elezioni, ai fini della presentazione delle liste elettorali non devono produrre alcuna adesione all'Accordo quadro medesimo.

3. Le organizzazioni sindacali che non versano nelle condizioni di cui al comma 2, entro il termine ultimo fissato al **6 febbraio 2015**, dovranno produrre formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale e dichiarare di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni. Tale adesione potrà essere prodotta anche presso l'ARAN che rilascerà apposito attestato dell'avvenuto deposito, dandone notizia sul sito istituzionale dell'Agenzia.

4. Al fine di semplificare e accelerare l'acquisizione dei dati elettorali, le organizzazioni sindacali possono avvalersi della possibilità di richiedere il pre-inseri-

mento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le organizzazioni sindacali devono depositare all'ARAN, entro il termine di cui al comma 3, formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni. La dichiarazione dovrà essere corredata, da originale o copia autenticata dell'atto costitutivo e del vigente statuto. Tale adempimento è finalizzato a consentire l'individuazione dell'esatta denominazione della lista da inserire nell'applicativo ARAN. Ove l'atto costitutivo e lo statuto siano già stati formalmente trasmessi all'Agenzia, è sufficiente che nella suddetta dichiarazione si attesti che gli stessi non hanno subito modificazioni. Inoltre, le OO.SS. di cui al comma 3 dovranno allegare formale adesione all'accordo quadro 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU e per la definizione del relativo regolamento elettorale, nonché dichiarare di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. L'elenco, comparto per comparto, delle organizzazioni sindacali che si sono avvalse della facoltà di cui al comma precedente, sarà disponibile nel sito dell'ARAN. Per tali organizzazioni sindacali si considerano espletate tutte le formalità necessarie per poter presentare liste nelle sedi di elezione delle RSU.

Art. 3

Mappatura delle sedi elettorali

1. Le amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche dei comparti Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione, Ministeri e Presidenza del Consiglio dei Ministri dovranno procedere, entro il giorno **2 dicembre 2014**, tramite appositi protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla mappatura delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere presentate le liste elettorali delle RSU. Analogo adempimento deve essere effettuato da ENAC. Copia di tali protocolli dovrà essere affissa all'albo dell'amministrazione ed inviata all'ARAN e alle Confederazioni firmatarie del presente documento entro il giorno **5 dicembre 2014**. La trasmissione all'ARAN dovrà avvenire in via telematica, mediante invio di un file formato excel all'indirizzo di posta elettronica protocollo@pec.aranagenzia.it.

2. Qualora norme di legge prevedano che, in caso di soppressione di enti, al personale trasferito nei ruoli delle amministrazioni, cui sono attribuite le relative funzioni, continui ad applicarsi, in via transitoria, il trattamento giuridico ed economico previsto dalla contrattazione collettiva del differente comparto di provenienza, nella definizione delle mappature si dovrà tener conto della necessità di garantire a tali

dipendenti apposita rappresentanza attraverso la costituzione di distinte RSU.

3. Le amministrazioni dei comparti delle Regioni e delle Autonomie locali, del Servizio sanitario nazionale, della Scuola, delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale e dell'Università non devono procedere ad alcuna mappatura essendo la sede di elezione della RSU unica per ciascuna amministrazione.

Art. 4

Accordi integrativi di comparto

1. Mantengono tuttora la loro validità gli accordi integrativi di comparto, di seguito indicati, che integrano, adattandola, la disciplina generale delle elezioni:

- Enti pubblici non economici *accordo integrativo del 3 novembre 1998*
- Ministeri *accordo integrativo del 3 novembre 1998*
- Regioni e Autonomie locali *accordo integrativo del 22 ottobre 1998*
- Servizio sanitario nazionale *accordo integrativo del 16 ottobre 1998*

2. Ai comparti delle Agenzie fiscali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri si estendono le regole stabilite dall'accordo integrativo relativo al comparto Ministeri.

Art. 5

Norma finale

1. Al fine di facilitare le operazioni elettorali, le parti concordano:

- a) di impegnarsi per modificare alcuni aspetti del Regolamento elettorale entro la data del 30 novembre 2014;
- b) che siano riassunte dall'ARAN, a mero titolo riepilogativo, in un testo unitario le note di chiarimenti che si sono rese necessarie nelle passate elezioni per definire alcuni dettagli procedurali non esplicitati nel regolamento elettorale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che entro il **5 dicembre 2014**:

- il MIUR fornirà l'elenco delle Istituzioni scolastiche sedi di elezione delle RSU;
- il MAE fornirà l'elenco delle istituzioni scolastiche statali italiane all'estero, delle sezioni italiane presso scuole straniere e degli Uffici scolastici Consolari, relativamente al personale della scuola in servizio nelle iniziative scolastiche statali previste dalla legge n. 153 del 1971.

APPENDICE

Decreto del Presidente della Repubblica
1° giugno 1979, n. 191
(in Gazz. Uff., 18 giugno, n. 165).
Disciplina del rapporto di lavoro
del personale degli enti locali

IPOTESI DI ACCORDO DI CUI ALL'Art. 6, DICIASSETTESIMO, DICIOTTESIMO, DICIANNOVESIMO COMMA, DEL DECRETO-LEGGE 29 DICEMBRE 1977, N. 946, CON LE MODIFICHE APPORTATE DALLA LEGGE DI CONVERSIONE 27 FEBBRAIO 1978, N. 43, CONCERNENTE LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI, SIGLATA A ROMA IN DATA 23 DICEMBRE 1978, COME RISULTA MODIFICATA E INTEGRATA DAL PROTOCOLLO AGGIUNTIVO DEL 7 FEBBRAIO 1979.

Preambolo

Nei giorni 23 dicembre 1978 e 7 febbraio 1979, presso il Ministero del tesoro, tra il Governo, rappresentato dal Sottosegretario al tesoro on. Vincenzo Mancini, con l'A.N.C.I., l'U.P.I., l'A.N.E.A. e le organizzazioni sindacali della F.I.E.L., aderente alla Federazione unitaria C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L., nonché, separatamente, con l'I.N.T.E.S.A. (C.I.S.A.S. - F.I.S.A.E.L., F.I.A.D.E.L. - C.I.S.A.L. e F.A.E.L. - U.N.S.A.), la C.I.S.N.A.L.-F.N.D.E.L., la C.O.N.F.A.I.L. - F.A.I.L.E.L. e il S.U.M.I., in merito al rinnovo del contratto del personale degli enti locali per il triennio 1976-79, con scadenza 28 febbraio 1979, si è convenuto quanto segue nell'allegato che costituisce parte integrante del presente verbale.

Capitolo I
Campo di applicazione e durata contrattuale.

Art. 1

Il presente accordo nazionale, stipulato ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della legge n. 43/1978, si applica a tutto il personale dipendente dai comuni, dalle provincie e dai loro consorzi sia delle regioni a statuto ordinario che di quelle a statuto speciale e diventa esecutivo previa emanazione del decreto del Presidente della Repubblica previsto dal citato art. 6. Non è consentito alcun accordo integrativo in sede locale, salvo che ciò sia espressamente previsto dal presente accordo.

Esso è esteso al personale proprio dipendente dalle comunità montane.

In attesa della integrale applicazione del decreto del Presidente della Repubblica n. 616/1977, il presente accordo

viene esteso al personale dipendente dalle I.P.A.B. e dagli E.C.A.

Tale norma vale anche per i dipendenti dalle I.P.A.B. e dagli E.C.A. esistenti nelle regioni a statuto speciale.

Il presente accordo ha validità fino al 28 febbraio 1979.

Capitolo II
Norme sullo stato giuridico del personale

Art. 2

Livelli retributivo-funzionali

Il personale è collocato sulla base dei contenuti di professionalità, specializzazione, responsabilità e autonomia delle relative qualifiche nei livelli retributivi funzionali di cui all'allegato A.

Art. 3

Norme di accesso

L'accesso alle singole qualifiche dei vari livelli avverrà esclusivamente per concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove a contenuto teorico-pratico attinenti alla professionalità della relativa qualifica e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati con regolamento da emanarsi entro il 30 giugno 1979. Fino all'entrata in vigore del nuovo regolamento si applicano le norme vigenti.

Al concorso potrà partecipare il personale dei due livelli immediatamente inferiori a quello cui si concorre, con anzianità complessiva in tali livelli non inferiore a cinque anni, ovvero tre anni nel livello immediatamente inferiore, indipendentemente dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso a livello, salvo che questo non sia specificamente richiesto dalla legge per il particolare tipo di attività; il personale comunque dovrà essere in possesso del titolo di studio occorrente per l'accesso al livello immediatamente inferiore a quello per cui si concorre.

Per il personale in servizio al 30 settembre 1978, fermo restando quanto previsto dal precedente comma ai fini della anzianità richiesta e del possesso del titolo di studio richiesto dalla legge per il particolare tipo di attività, è sufficiente il titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto messo a concorso.

Nel concorso saranno previste per il personale interno riserve di posti della misura del 50%.

Nel caso in cui il posto da ricoprire sia posto unico in organico il conferimento del posto stesso avverrà esclusivamente per concorso pubblico. Tale procedura viene osservata per i posti del 5° livello e superiori. Per i restanti livelli si procede per concorso interno. Qualora

risulti disponibile un solo posto di una pianta organica formata da almeno due unità, il posto stesso va conferito per concorso interno.

La copertura dei posti per i profili la cui professionalità di base può essere acquisita soltanto in un profilo appartenente al livello immediatamente inferiore dovrà avvenire con personale interno e secondo i requisiti di cui sopra; profili che dovranno essere precisati con il regolamento di cui al precedente primo comma.

Le modalità dei concorsi ed i criteri di valutazione delle prove debbono essere uguali sia per il concorso pubblico che per quello interno. A tal fine le operazioni concorsuali saranno svolte da una unica commissione che opererà in tempi successivi, con precedenza per il concorso interno. Si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti per i sei mesi successivi.

I posti disponibili da mettere a concorso, fatte salve le riserve previste dalle vigenti disposizioni di legge, devono essere coperti entro sei mesi tramite l'espletamento dei concorsi e comunque non oltre dodici mesi dalla data del relativo bando.

Le graduatorie dei concorsi restano aperte per due anni. Nel caso di passaggio da un ente locale ad un altro ente locale tramite concorso pubblico, al dipendente viene riconosciuto il trattamento tabellare conseguito nell'ente di provenienza secondo le modalità previste dal successivo art. 20.

Ai fini dell'ammissione ai concorsi devono essere modificate tutte le norme regolamentari che sono in contrasto con la legge n. 903 del 9 dicembre 1977.

La commissione giudicatrice del concorso è presieduta dal capo dell'amministrazione dell'ente o suo delegato, nominata dagli organi competenti dell'ente ed è composta da altri quattro membri, di cui uno in rappresentanza delle organizzazioni sindacali o da altri sei o più membri, di cui due rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

I rappresentanti sindacali sono designati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale. In mancanza delle designazioni dei membri che dovranno pervenire entro quindici giorni dalla data della notifica, provvede con delibera motivata il consiglio dell'ente.

Per l'assunzione in servizio mediante pubblico concorso sono di norma richiesti, per l'accesso ai rispettivi livelli, i seguenti titoli di studio:

- 1° livello – Assolvimento della scuola dell'obbligo;
- 2° livello – Assolvimento della scuola dell'obbligo;
- 3° livello – Licenza della scuola dell'obbligo e qualificazione professionale, se richiesta;
- 4° livello – Licenza della scuola dell'obbligo e specializzazione professionale, se richiesta;
- 5° livello – Diploma di scuola secondaria superiore e/o diploma professionale, se richiesto;
- 6° livello – Diploma di laurea;
- 7° livello – Diploma di laurea;
- 8° livello – Diploma di laurea;
- 9° livello – Diploma di laurea.

Art. 4

Orario di lavoro

In attesa che la materia di che trattasi venga disciplinata per l'intero settore del pubblico impiego, rimane in vigore

la situazione attualmente esistente presso ciascun ente.

L'orario settimanale di lavoro non può superare le quaranta ore con effetto dalla data di entrata in vigore del decreto di approvazione del presente accordo.

Il numero delle ore settimanali potrà essere articolato, previo accordo con le organizzazioni sindacali, secondo le necessità funzionali dei singoli enti ed in relazione ai particolari servizi nei seguenti tipi di orario:

- a) orario spezzato articolato su cinque giorni alla settimana (settimana corta) con almeno tre rientri pomeridiani;
- b) orario unico articolato su sei giorni alla settimana, normalmente nell'arco della mattinata;
- c) turno unico articolato su sei giorni settimanali in modo da coprire l'intero arco della giornata.

Possono coesistere, nell'ambito del medesimo ente, più forme di orario, secondo le esigenze del servizio, anche introducendo, per particolari settori, ove funzionalmente possibile, con adeguata regolamentazione, il criterio della flessibilità.

Art. 5

Ferie

Il congedo ordinario annuale viene fissato in trenta giornate lavorative, considerate comunque su sei giorni nella settimana, comprensive delle due giornate di congedo ordinario di cui all'art. 1 della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Ai dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della menzionata legge n. 937.

La ricorrenza del Santo Patrono viene riconosciuta giornata festiva.

Art. 6

Congedo per malattia

Ai dipendenti può essere concesso nel corso di un anno un congedo complessivo non superiore ai sei mesi per malattia, salvo migliori disposizioni di legge per particolari malattie.

Il periodo trascorso in congedo per malattia è considerato ad ogni effetto giuridico ed economico come trascorso in servizio.

Durante il congedo per malattia non vengono corrisposti al dipendente gli emolumenti che presuppongono la presenza in servizio.

Art. 7

Aspettativa per infermità

Quando la malattia si prolunghi oltre i sei mesi, il dipendente verrà collocato d'ufficio in aspettativa per infermità.

L'aspettativa non può protrarsi per più di diciotto mesi, due periodi di aspettativa per infermità, interrotti da un periodo di servizio attivo non superiore a tre mesi, si sommano agli effetti della determinazione del limite massimo di durata dell'aspettativa.

La durata complessiva dell'aspettativa per infermità e dell'aspettativa per infortunio o malattia contratta a causa di servizio non può superare in ogni caso tre anni in un quinquennio.

Per motivi di particolare gravità, al dipendente in aspettativa per infermità che abbia raggiunto i limiti previsti dal presente articolo e ne faccia motivata richiesta, può essere concesso un ulteriore periodo di aspettativa non superiore a sei mesi, durante il quale al dipendente verrà unicamente conservato il posto.

Scaduto il periodo massimo previsto per l'aspettativa per infermità, il dipendente che risulti non idoneo a riprendere servizio deve essere sottoposto alla procedura per la dispensa dal servizio stesso per motivi di salute, salva la facoltà dell'amministrazione di cui all'art. 9.

Art. 8

Trattamento economico e giuridico durante l'aspettativa per infermità

Al personale collocato in aspettativa per infermità viene corrisposta l'intera retribuzione per i primi dodici mesi. Per il restante periodo verranno corrisposti i due terzi della retribuzione stessa.

Ad ogni altro effetto il periodo in aspettativa per infermità è considerato come trascorso in servizio.

Art. 9

Mutamento di mansioni per inidoneità fisica

Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli l'amministrazione non potrà procedere alla di lui dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori, per ricuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, appartenenti allo stesso livello funzionale-retributivo od a livello inferiore. In quest'ultimo caso il dipendente avrà diritto a conservare il trattamento economico in godimento.

Art. 10

Accertamenti sanitari

Agli effetti della concessione dall'aspettativa e dell'eventuale mutamento di mansioni per inidoneità fisica, gli accertamenti sanitari sono di competenza di apposita commissione composta dall'ufficiale sanitario, da un medico nominato dal dipendente e da un esperto nominato dall'ente.

Accertamenti sanitari possono essere compiuti, a richiesta dell'amministrazione, con le suddette modalità, in qualsiasi momento, durante il congedo per malattia o durante l'aspettativa per infermità.

Art. 11

Lesioni ed infermità dipendenti da causa di servizio non tutelate da copertura INAIL

Nel caso che all'infortunio od alla malattia contratta per causa di servizio residui una invalidità permanente parziale o totale, l'ente liquiderà al dipendente una rendita vitalizia nella misura e con le modalità stabilite dalla legislazione relativa all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

Le stesse disposizioni saranno applicate in caso di morte del dipendente nei confronti dei superstiti aventi diritto. Ai lavoratori interessati si applica la disciplina dell'equo indennizzo di cui all'art. 68 del testo unico 10 gennaio 1957, n. 3, e del relativo regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 12

Diritti e libertà sindacali

In attesa che la materia di che trattasi sia regolata per tutto il settore del pubblico impiego con apposita norma legisla-

tiva, resta in vigore quanto previsto dalle intese allegate all'accordo UPI-ANCI-FLEL del 5 marzo 1974.

Ad integrazione delle norme in esso contenute, si conviene che la misura dei contributi sindacali viene fissata all'inizio di ogni anno ed a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali di categoria. La relativa riscossione viene effettuata dall'amministrazione mediante ritenuta il cui ammontare viene versato entro quindici giorni secondo le modalità indicate dalle organizzazioni sindacali.

Art. 13

Diritto allo studio

Il limite massimo di tempo per diritto allo studio è di 150 ore individuali; tali ore sono utilizzate, in presenza di corsi di formazione e di aggiornamento organizzati dall'ente, per il raggiungimento delle relative esigenze funzionali nonché, in ragione del 3% del personale, per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, in scuola statale o istituti legalmente riconosciuti, regolarmente frequentati, fermo comunque restando il limite individuale.

Art. 14

Igiene e sicurezza del lavoro – Medicina preventiva

L'amministrazione deve mantenere i locali di lavoro in condizione di salubrità ed organizzare il lavoro in modo da salvaguardare l'incolumità e la salute dei lavoratori.

Tutti i lavoratori sono sottoposti periodicamente e di regola almeno ogni cinque anni a speciali accertamenti ed esami clinici, strumentali e di laboratorio per finalità di medicina sociale e preventiva.

I lavoratori addetti ai servizi maggiormente rischiosi e pericolosi per la salute sono sottoposti agli accertamenti ed esami, previsti dal comma precedente, almeno ogni due anni e riceveranno dall'amministrazione in via riservata i risultati diagnostici.

I lavoratori mediante le loro rappresentanze controllano l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovono in concorso con l'amministrazione la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di ogni altra misura idonea a tutelare la loro salute e la loro integrità psicofisica.

Art. 15

Rappresentanze ai fini assistenziali (Istituti di patronato sindacale)

I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, cui conferiscono speciale mandato per l'espletamento delle procedure aventi per oggetto prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'amministrazione di appartenenza.

I predetti istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività anche in relazione a quanto previsto per l'igiene e la sicurezza del lavoro e la medicina preventiva nei luoghi di lavoro dell'ente come previsto dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 804 del 1947.

Art. 16

Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

L'ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicura l'assistenza in sede processuale ai dipendenti che si trovino

implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purchè non ci sia conflitto di interesse con l'ente.

Art. 17

Rapporti di lavoro a tempo determinato

Nei limiti previsti dal decreto-legge n. 702/1978 e dalla relativa legge di conversione n. 3/1979, i lavoratori stagionali saranno reclutati tramite le graduatorie del collocamento ordinario. Il servizio prestato nella stagione immediatamente precedente costituisce titolo preferenziale per la riassunzione. Tal personale fruisce del trattamento economico iniziale della corrispondente qualifica di ruolo.

Il trattamento economico del personale assunto a tempo parziale deve essere proporzionale a quello iniziale percepito dal personale di pari livello retributivo.

A detto personale, oltre al trattamento economico e all'indennità integrativa speciale proporzionale all'orario di lavoro, spetta, in proporzione, la 13ª mensilità; le eventuali quote di aggiunta di famiglia, se dovute, competono per intero.

Tali lavoratori hanno inoltre diritto a percepire direttamente dall'ente, alla fine del rapporto di lavoro, la liquidazione calcolata in dodicesimi.

Art. 18

Note di qualifica

Le note di qualifica ed i rapporti informativi sono aboliti. Gli enti, d'intesa con le organizzazioni sindacali, potranno introdurre sistemi di valutazione del personale sulla base di criteri oggettivi da definire in sede di accordi nazionali.

Capitolo III

Norme sul trattamento economico del personale

Art. 19

Trattamento economico

Il trattamento economico iniziale dei livelli previsti dall'allegato A è il seguente:

1° livello – parametro 100	L. 1.800.000
2° livello – parametro 116	» 2.088.000
3° livello – parametro 130	» 2.340.000
4° livello – parametro 142	» 2.556.000
5° livello – parametro 155	» 2.790.000
6° livello – parametro 178	» 3.204.000
7° livello – parametro 220	» 3.960.000
8° livello – parametro 263,33	» 4.740.000
9° livello – parametro 346,66	» 6.240.000

La progressione economica di ciascun livello si sviluppa per scatti e classi.

Il valore degli scatti è del 2,50% sulla classe in godimento; si conseguono ogni biennio e vengono assorbiti all'atto dell'acquisizione della classe successiva; essi, pertanto, hanno le seguenti scadenze temporali: dopo il 2°, 5°, 8°, 12°, 14°, 17°, 19°, 22° anno e ogni successivo biennio di servizio.

Per i 9 livelli retributivi funzionali vengono previste 5 classi stipendiali, oltre l'iniziale, con cadenza al compimento del 3°, 6°, 10°, 15° e 20° anno. Il valore delle classi è del 16% costante sul valore iniziale del livello.

Dopo il conseguimento dell'ultima classe la progressione si sviluppa con scatti biennali illimitati del valore del 2,50%.

Al personale dipendente degli enti locali di cui all'art. 1 compete esclusivamente la retribuzione annua lorda derivante dal trattamento economico di livello e dalla progressione economica orizzontale, inglobante qualsiasi retribuzione per prestazioni a carattere sia continuativo che occasionale ad eccezione del compenso per lavoro straordinario, della indennità di missione e trasferimento, della indennità per la funzione di coordinamento di cui all'art. 24, del compenso per servizio ordinario notturno e festivo nonché delle indennità per maneggio valori, per radiazioni ionizzanti e per profilassi antitubercolare da determinare con le modalità di cui al regolamento di attuazione della legge numero 734/1973, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 146/1975, e successive modificazioni, nonché con le modalità previste dalla legge n. 310/1953.

Allo stesso personale compete l'aggiunta di famiglia e l'assegno di sede ove spettante, l'indennità integrativa speciale e la 13ª mensilità con i criteri stabiliti per i pubblici dipendenti, nonché, se spettante, l'indennità di cui al successivo art. 25, punto 3).

Gli importi dei compensi e dei gettoni che dovrebbero essere liquidati ai dipendenti designati dalle amministrazioni comunali e provinciali a partecipare a commissioni e ai consigli di amministrazione, ad assolvere incarichi commissariati o comunque a compiere prestazioni nell'interesse di altri enti, sono versati dagli enti medesimi alla tesoreria delle amministrazioni. Nessuna eccezione può essere consentita rispetto a quanto previsto dal presente accordo.

Per il personale di cui al presente articolo, in servizio al 30 settembre 1978, contestualmente alla soppressione dei proventi, compensi e indennità di cui al precedente comma, viene mantenuto a titolo personale l'importo monetario non pensionabile e riassorbibile con i successivi miglioramenti economici corrispondente alla media dei compensi, proventi o indennità spettanti nel periodo 1° ottobre 1977-30 settembre 1978.

Agli effetti di cui sopra non si tiene conto di gettoni né di premi in deroga né di straordinario forfettizzato.

Art. 20

Passaggio di livello

In occasione di inquadramento ad altro livello la retribuzione da attribuire al dipendente interessato sarà determinata aggiungendo alla nuova retribuzione iniziale un numero di aumenti periodici e/o classi tali da garantire l'importo acquisito per classi ed aumenti periodici nel livello di provenienza.

Nel caso in cui non si riscontrasse coincidenza di importi verrà mantenuto comunque l'importo maturato da riassorbirsi con il futuro aumento periodico o classe.

L'anzianità maturata dal dipendente nell'aumento periodico e/o nella classe di stipendio in corso di conseguimento all'atto dell'assegnazione del suddetto livello retributivo viene mantenuta ai fini dell'attribuzione del successivo aumento periodico o classe previsti dalla progressione economica orizzontale del livello acquisito.

Art. 21

Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono corrispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate. Dette

prestazioni non possono superare il limite massimo di 150 ore annue pro-capite. Tale limite in casi di assoluta ed indilazionabile necessità può essere superato fino ad un massimo di ore 240 annue individuali, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale e previa delibera della giunta comunale o provinciale, fermo restando il limite di spesa complessiva pari a 150 ore annue pro-capite.

Il compenso orario è determinato secondo la seguente formula:

$$\text{retribuzione iniziale di livello} + \text{rateo } 13^{\text{a}} \text{ mensilità}$$

175

maggiorata del 15%; per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 30%; per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%. Le misure così ottenute, sono ulteriormente maggiorate di un importo pari a 1/175 dell'indennità integrativa speciale mensile spettante alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Le tariffe di lavoro straordinario attualmente corrisposte, in quanto risultanti superiori alle nuove aliquote derivanti dal presente accordo, saranno conservate fino al 31 dicembre 1979; dal 1° gennaio 1980 saranno adottate le nuove tariffe previste dal presente accordo.

Il lavoro straordinario può essere compensato, in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo o con particolari adattamenti di orario.

In presenza di particolari eccezionali eventi che incidono sulla funzionalità delle amministrazioni e sui servizi da rendere agli amministratori, previo confronto con le organizzazioni sindacali, saranno stabilite le modalità per fronteggiare tali straordinarie evenienze anche con ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fermo restando il limite complessivo di spesa di cui al primo comma.

Art. 22

Lavoro ordinario notturno e festivo

Al dipendente compete per il servizio ordinario notturno prestato fra le ore 22 e le ore 6 un compenso pari a L. 400 orarie.

Per il servizio ordinario di turno prestato in giorno festivo compete un compenso di L. 2.700 se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotto a L. 1.350 se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

Le eventuali eccedenze tra i compensi per servizio ordinario notturno e per il servizio di turno prestato nei giorni festivi in vigore al 30 settembre 1978 e le nuove tariffe previste dal presente accordo dovranno essere assorbite, a decorrere dal 1° gennaio 1980, in ragione delle seguenti percentuali per ciascun anno: 10, 20, 30 e 40%.

La normativa di cui al presente punto non si applica per le prestazioni che istituzionalmente debbono essere eseguite esclusivamente di notte (es. guardiano notturno e figure simili).

I compensi di cui al presente articolo non sono pensionabili e, pertanto, non sono soggetti a contributi previdenziali.

Articolo 23

Missioni e trasferimenti

Il trattamento di missione e di trasferimento è regolato secondo le modalità di cui alla legge n. 417 del 26 luglio 1978 e al decreto del Presidente della Repubblica del 16 gennaio 1978, n. 513. In conseguenza l'indennità di missione è così stabilita:

a) al personale inquadrato al 6°, 7°, 8° e 9° livello L. 19.100 giornaliere;

b) al personale dei restanti livelli L. 14.000 giornaliere. Al personale inquadrato nei livelli 8° e 9°, inviato in missione, è data facoltà di chiedere, dietro presentazione di regolare fattura, il rimborso delle spese d'albergo di 1ª categoria al restante personale è data invece facoltà di chiedere il rimborso delle spese d'albergo di 2ª categoria. In tali casi l'indennità di missione è ridotta di un terzo.

Al personale inquadrato nei livelli 8° e 9° è consentito il rimborso dell'eventuale spesa sostenuta per l'uso di un posto letto in carrozza letto; al restante personale è consentito il rimborso dell'eventuale spesa sostenuta per l'uso di una cuccetta di 1ª classe.

Capitolo IV

Norme sullo stato giuridico e sul trattamento economico relative a particolari figure di personale

Art. 24

Coordinatore

In presenza di strutture dipartimentali comprendenti grandi aree funzionali e settori di attività integrate ed al momento della loro attuazione conseguente al provvedimento di ristrutturazione può essere istituita la figura del coordinatore dipartimentale.

La funzione di coordinatore dipartimentale è affidata a dipendenti del massimo livello presenti in ciascuno degli enti sottoindicati, è revocabile ed è retribuita con un compenso non pensionabile pari al 20% del trattamento iniziale del livello contrattuale di appartenenza, non utile agli effetti della tredicesima mensilità e del lavoro straordinario.

Il coordinatore assomma alla direzione dell'unità operativa a cui è preposto il compito di coordinamento del dipartimento.

Il numero massimo di coordinatori istituibile è sei per i comuni di Bari, Bologna, Catania, Firenze, Messina, Trieste, Venezia e Verona, otto per i comuni di Napoli, Torino, Genova, Palermo, undici per i comuni di Roma e Milano.

Per le provincie di cui sopra il numero massimo di coordinatori istituibile può essere di quattro unità.

Art. 25

Personale medico

In via provvisoria e in attesa dell'applicazione della legge istitutiva del Servizio sanitario nazionale, si stabilisce quanto segue:

1) Ai medici dei servizi psichiatrici e dei consorzi provinciali antitubercolari è attribuito il trattamento economico previsto per il personale medico degli enti ospedalieri. La decorrenza di tale trattamento è fissata alla data del 1° ottobre 1978.

2) Gli enti, per la determinazione del trattamento economico del personale medico diverso da quello contemplato dal precedente punto 1), devono uniformarsi al principio

dell'onnicomprendività, escludendo la corresponsione di emolumenti comunque denominati (anche se previsti da disposizioni di legge) in aggiunta alla retribuzione tabellare. Sono soppresse altresì le disposizioni di legge che consentono le erogazioni di somme al personale medico e non medico per prestazioni rese nell'interesse di privati e di enti pubblici da parte del personale comunale e provinciale. Tali somme sono interamente acquisite al bilancio dell'ente interessato.

3) Ai medici, biologi e chimici dei laboratori di igiene e profilassi, ai medici degli istituti provinciali di protezione e assistenza all'infanzia nonché agli ufficiali sanitari, ai veterinari comunali e ai medici igienisti, scolastici e del lavoro e psicologi, assunti in ruolo ed ai quali per effetto della normativa vigente è inibita l'attività libero professionale, viene attribuita una indennità di aggiornamento scientifico professionale di L. 65.000 mensili, per dodici mensilità, in aggiunta al trattamento economico tabellare che viene determinato nel modo seguente:

parametro 220 – assistenti medici, chimici e biologi dei L.I.P. e psicologi;

parametro 263,33 – medici e chimici coadiutori dei L.I.P.;

parametro 346,66 – direttori reparti medico e chimico dei L.I.P.;

parametro 346,66 – ufficiali sanitari, veterinari comunali dirigenti dei comuni di classe 1^a/A e medici direttori I.P.P.A.I. delle provincie di 1^a/A;

parametro 263,33 – ufficiali sanitari, veterinari comunali dirigenti dei comuni di classe 1^a/B, medici e veterinari dirigenti di settore, direttori I.P.P.A.I. di provincie di 1^a/B e aiuti I.P.P.A.I. di provincie di 1^a/A, direttore di farmacia; parametro 220 – restanti ufficiali sanitari, veterinari comunali e condotti, medici igienisti, scolastici e del lavoro nonché medici degli istituti provinciali di protezione e assistenza all'infanzia, farmacista.

Per il personale medico diverso da quello contemplato al punto 1) del comma precedente e al restante personale di cui al punto 3) del medesimo comma, in servizio alla data del 30 settembre 1978, contestualmente alla soppressione dei proventi di cui al punto 2) del comma in argomento, viene mantenuto a titolo personale l'importo monetario, non pensionabile e riassorbibile con i successivi miglioramenti economici, corrispondente alla media dei compensi e proventi spettanti a sensi di legge nel periodo 1° ottobre 1977-30 settembre 1978, decurtato della somma prevista quale indennità di aggiornamento scientifico.

Art. 26

Vice segretari generali

Ai dipendenti in servizio presso gli enti alla data del 30 settembre 1978 con qualifica o funzioni di vice segretario generale viene mantenuto, in uno con la mansione, ad personam, il trattamento giuridico ed economico complessivamente acquisito, che comunque non dovrà essere inferiore al trattamento economico previsto per il massimo livello amministrativo esistente nell'ente stesso.

Art. 27

Comandanti vigili urbani

Al comandante dei vigili urbani dei comuni di classe 1^a/B il livello retributivo funzionale attribuibile è il 7° rispondente a L. 3.960.000 annue lorde. Ai comandanti dei vigili urbani dei comuni di classe 1^a/A, il livello re-

tributivo funzionale attribuibile è l'8° rispondente a L. 4.740.000 annue lorde.

Art. 28

Profilo professionale dei vigili urbani

I vigili urbani sono agenti di polizia municipale con compiti di polizia amministrativa, con particolare riferimento al decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, attuativo della delega di cui all'art. 1 della legge 22 luglio 1975, n. 382, e con compiti di polizia giudiziaria relativamente a norme di leggi e di regolamenti comunali.

Art. 29

Infermieri psichiatrici

Gli infermieri psichiatrici che hanno frequentato un corso della durata di un anno sono inquadrati al 3° livello (parametro 130). Gli infermieri psichiatrici che hanno frequentato un corso professionale della durata di due anni sono inquadrati al 5° livello (parametro 155).

Capitolo V

Ristrutturazione e mobilità

Art. 30

Per assicurare con le strutture degli enti la massima efficienza e produttività di gestione, anche ai sensi del decreto-legge 10 novembre 1978, n. 702, recante disposizioni in materia di finanza locale, e della relativa legge di conversione 8 gennaio 1979, n. 3, le parti convengono di demandare in sede decentrata, previo confronto con le organizzazioni sindacali, la decisione dei problemi concernenti la riorganizzazione dei servizi e degli uffici, la mobilità del personale e l'organizzazione del lavoro in relazione ai profili organizzativi derivanti dal nuovo ordinamento delle riforme sociali in corso, dal decentramento e dalla delega di funzioni.

Ad integrazione di quelli contenuti nel comma terzo dell'art. 4 del decreto-legge n. 702, così come modificato dalla legge di conversione, i criteri informativi per la riorganizzazione dei servizi e per l'organizzazione del lavoro, saranno:

- a) l'utilizzazione di strutture operative per l'attuazione dei programmi, anche in forme associative e consortili, per i casi previsti dall'art. 5, comma nono, del decreto-legge n. 702 e della relativa legge di conversione;
- b) la rapidità e la snellezza degli interventi e la semplificazione delle tecniche e dei procedimenti lavorativi;
- c) l'adozione del metodo della programmazione e quindi del lavoro per programmi;
- d) la valorizzazione e l'accrescimento delle capacità professionali degli addetti e di tutto l'apparato;
- e) la possibilità di tempestiva verifica dei risultati e degli obiettivi con i necessari adeguamenti strumentali e procedurali;
- f) l'introduzione e l'attuazione degli istituti di partecipazione e di democrazia organizzativa: la valorizzazione del lavoro collegiale, anche attraverso l'attuazione del metodo di lavoro di gruppo, la costituzione dei gruppi di lavoro e l'organizzazione delle conferenze di servizio come momento di verifica delle procedure, dei rapporti di lavoro fra le diverse strutture, dei compiti individualmente assegnati ai lavoratori in rapporto alla loro professionalità, dei risultati del processo lavorativo svolto e delle sue prospettive;
- g) la realizzazione di piani organici di formazione ed aggiornamento professionale d'intesa con la regione ed in

collaborazione con altri enti o istituti specializzati.

Le modalità operative per l'applicazione del principio della mobilità del personale tra enti locali, loro aziende e loro consorzi saranno:

- 1) la gestione della mobilità attraverso apposite graduatorie formulate secondo criteri oggettivi, da definire a livello regionale, d'intesa con le organizzazioni sindacali, che comunque tengano conto delle esigenze personali e familiari del lavoratore (anche di studio), della sua età, dell'anzianità di servizio o della residenza;
 - 2) il rispetto della qualifica professionale del dipendente, escludendo l'attribuzione di livelli funzionali superiori od inferiori, e la salvaguardia dei diritti acquisiti;
 - 3) al personale che non sia trasferito o comandato compete il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni di legge;
 - 4) la ricerca preventiva di eventuali consenzienti al trasferimento, prima di passare ai provvedimenti d'ufficio.
- Per quanto concerne la mobilità interna all'ente, a differenza di quella tra enti, loro aziende e loro consorzi, saranno osservate le seguenti modalità:

- 1) l'attuazione della mobilità, esclusi i trasferimenti e le assegnazioni, nell'ambito del livello per esigenze di servizio sulla base dei piani di programmazione annuali adottati con delibera di giunta;
- 2) l'assunzione dei provvedimenti di mobilità adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali aziendali.

Capitolo VI

Norme transitorie e finali

Art. 31

Inquadramento nei nuovi livelli

L'attribuzione dei livelli retributivi previsti dall'allegato A e l'inquadramento nella nuova progressione economica del livello assegnato, ai sensi del precedente art. 19, commi secondo, terzo e quarto, hanno decorrenza giuridica ed economica dal 1° ottobre 1978.

Nella nuova progressione economica, il tempo necessario per passare da una posizione stipendiale di scatto o classe alla successiva è quello richiesto in base alle scadenze previste nel richiamato art. 19, commi secondo, terzo e quarto.

In sede di prima attuazione, salvo quanto previsto dal successivo art. 32, l'inquadramento economico nel livello assegnato è fatto in conformità alla posizione economica individuale del dipendente, che viene determinata sommando i seguenti elementi:

- a) stipendio tabellare lordo in godimento al 30 settembre 1978, comprensivo di scatti e classi;
- b) eventuali assegni pensionabili;
- c) una somma ragguagliata all'anzianità reale di servizio prestato alla data del 30 settembre 1978 e determinata in ragione dell'1% del valore iniziale del nuovo livello per ogni biennio intero di servizio prestato presso lo stesso ente o consorzio di cui l'ente fa parte e presso il quale il dipendente sia stato trasferito, per un massimo di 18 anni di anzianità, con l'abbattimento dei primi due anni di anzianità; detto beneficio non compete al personale che, in sede di applicazione del precedente accordo nazionale ANCI-UIP-FLEL del 5 marzo 1974, abbia fruito di ricalcolo dell'anzianità in eccedenza a quanto previsto dall'art. 3.1 del medesimo accordo;
- d) una somma pari alla differenza fra il valore iniziale del nuovo livello retributivo di inquadramento ed il valore

iniziale del livello retributivo in godimento presso l'ente al 30 settembre 1978; tale differenza – computando in essa le L. 300.000 annue (L. 25.000 mensili) delle aggiunzioni senza titolo già in godimento – non può essere inferiore all'importo di L. 480.000 annue (L. 40.000 mensili), il quale rappresenta altresì il beneficio minimo da assicurare in ogni caso, nè può superare la somma di L. 600.000 annue (L. 50.000 mensili);

e) una somma pari a L. 120.000 annue lorde.

La posizione giuridica di inquadramento è quella dello scatto o classe della nuova progressione economica corrispondente alla posizione economica individuale come sopra determinata. Ove non si riscontrasse coincidenza di importi, la posizione giuridica di inquadramento è quella dello scatto o classe immediatamente inferiore alla suddetta posizione economica individuale, garantendo comunque il godimento della frazione che viene a risultare in eccedenza.

Sempre in sede di prima attuazione, il tempo di percorrenza necessario per l'attribuzione dalla posizione stipendiale di scatto o classe superiore alla posizione giuridica di inquadramento è ridotto in proporzione al rateo di aumento periodico, per classe o scatto, in corso di conseguimento nella progressione economica orizzontale di provenienza e virtualmente maturato alla data del 30 settembre 1978, salvo che il dipendente abbia già raggiunto il massimo della progressione prevista nell'ente.

La riduzione si determina secondo il seguente procedimento:

- a) il conteggio del tempo viene eseguito in mesi con arrotondamento per eccesso delle frazioni superiori ai quindici giorni;
 - b) si calcola l'incremento monetario che nella progressione economica orizzontale di provenienza deriva dalla classe immediatamente successiva all'ultima conseguita e si rapporta tale incremento alle mensilità virtualmente maturate al 30 settembre 1978 per il raggiungimento della classe superiore medesima. Il rateo di aumento periodico così ottenuto viene depurato da quanto è stato eventualmente già percepito, nello scorrimento tra le due classi, per scatti; se il dipendente nella progressione economica di provenienza ha conseguito tutte le classi ivi previste ovvero la progressione economica stessa si sviluppa solamente per scatti, il rateo di aumento periodico si calcola sull'incremento economico dello scatto successivo all'ultimo maturato;
 - c) si computa quindi a quante mensilità equivale l'importo del precedente punto b) nella nuova progressione economica, rispetto all'incremento economico mensile derivante dal conseguimento della posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva alla posizione giuridica di inquadramento, attribuita ai sensi del quarto comma del presente articolo. Ove dal saldo della operazione residua un resto, questo viene arrotondato per eccesso a mese intero se supera il 50% dell'importo dell'incremento mensile della posizione stipendiale successiva. Quindi i tempi di percorrenza per raggiungere la posizione stipendiale di scatto o classe successiva a quella giuridica di inquadramento, vengono ridotti di un pari numero di mensilità.
- L'eventuale frazione monetaria, eccedente la posizione giuridica di inquadramento, concorre alla riduzione dei tempi di percorrenza in aggiunta all'importo del sesto comma, lettera b), o da sola, se il dipendente, nella progressione economica orizzontale di provenienza, non ha rateo per scatto o classe in maturazione per conseguimento del mas-

simo sviluppo ivi previsto ovvero per cadenza dell'aumento periodico alla data del 30 settembre 1978.

Qualora il rateo di aumento periodico in corso di conseguimento nella progressione economica di provenienza e virtualmente maturato alla data del 30 settembre 1978, definito nel suo valore con la procedura prevista dal sesto comma, lettere a) e b), sommato alla posizione economica individuale, come determinata dal terzo comma, dia, nella nuova progressione, un valore uguale o maggiore ad una posizione stipendiale di scatto o classe superiore alla posizione giuridica assegnata ai sensi del quarto comma, il dipendente acquisisce subito la posizione superiore e utilizza la frazione che eventualmente oltrepassa la posizione stipendiale così acquisita per ridurre temporalmente i tempi di percorrenza per ottenere la posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva. In tal caso detta frazione si rapporta all'incremento economico mensile derivante dal conseguimento dell'ulteriore posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva al fine di determinare a quante di tali mensilità corrisponde e, dopo aver arrotondato a mese intero l'eventuale resto dell'operazione suddetta se eccedente il 50% dell'incremento mensile stesso, i tempi di percorrenza per raggiungere la detta posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva saranno ridotti di un pari numero di mensilità.

Viene altresì garantita l'attribuzione della retribuzione iniziale del nuovo livello di inquadramento anche superando il limite di L. 600.000, quando la posizione economica individuale, come determinata dal terzo comma, non è sufficiente a far raggiungere l'anzidetta retribuzione iniziale.

In tale ipotesi il rateo di aumento periodico in corso di conseguimento nella progressione economica orizzontale di provenienza e virtualmente maturato alla data del 30 settembre 1978, per la parte eccedente la somma utilizzata per far raggiungere la retribuzione iniziale del nuovo livello di inquadramento, concorre alla riduzione dei tempi di percorrenza, con la procedura di cui ai precedenti quinto e sesto commi, per acquisire la posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente superiore all'iniziale. Qualora l'importo suddetto, aggiunto alla retribuzione iniziale dà un valore uguale o maggiore ad una posizione stipendiale di scatto o classe successiva all'iniziale, il dipendente acquisisce subito quest'ultima e utilizza la frazione che eventualmente oltrepassa la posizione stipendiale così acquisita per ridurre temporalmente i tempi di percorrenza per raggiungere la posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva. In tal caso detta frazione si rapporta all'incremento economico mensile derivante dal conseguimento dell'ulteriore posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva al fine di determinare a quante di tali mensilità corrisponde e, dopo aver arrotondato a mese intero l'eventuale resto dell'operazione suddetta se eccedente il 50% dell'incremento mensile stesso, i tempi di percorrenza per raggiungere la detta posizione stipendiale di scatto o classe immediatamente successiva saranno ridotti di un pari numero di mensilità.

Art. 32

Personale ex ONMI

Per i dipendenti ex ONMI l'inquadramento nei nuovi livelli si effettua sulla base di quanto previsto nel precedente art. 31, terzo comma, lettere a), d) ed e).

L'assegno personale pensionabile di cui risulta eventualmente provvisto detto personale viene ridotto per la parte

eccedente le L. 420.000 di beneficio e l'eventuale ulteriore differenza sarà riassorbita con i futuri miglioramenti economici a qualsiasi titolo, ivi compresi quelli derivanti dal maturato in itinere del presente contratto.

Art. 33

Inquadramenti ad esaurimento

Sono inquadrati nel 5° livello parametro 155 (L. 2.790.000) quei lavoratori che, avendo acquisito la qualifica di applicato principale od equiparata, vennero inquadrati nel 5° livello previsto dall'accordo 5 marzo 1974 esercitando le funzioni proprie di tale livello, ivi compresa anche l'eventuale guida di lavoratori dei livelli inferiori.

Sono inquadrati nel 6° livello parametro 178 (L. 3.204.000) quei lavoratori che, non in possesso del diploma di laurea, sono stati inquadrati nel 6° livello previsto dall'accordo 5 marzo 1974 ed hanno esercitato funzioni proprie del nuovo livello di inquadramento, assumendone le relative responsabilità.

Per quanto concerne il personale non di ruolo si fa riferimento al disposto dell'art. 5 del decreto-legge 10 novembre 1978, n. 702, convertito, con modificazioni, nella legge 8 gennaio 1979, n. 3.

Art. 34

Rinvio a norme preesistenti

Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni regolamentari vigenti negli enti locali in quanto compatibili con l'accordo medesimo.

Allegato unico

Allegato A

LIVELLI RETRIBUTIVO-FUNZIONALI

1° livello (parametro 100: L. 1.800.000).

Sono inserite nel presente livello le posizioni di lavoro riguardanti esclusivamente le attività di pulizia dei locali. Trattasi di prestazioni elementari che comportano anche l'uso di apparecchiature di semplice manovrabilità.

2° livello (parametro 116: L. 2.088.000).

Sono inserite nel presente livello le posizioni di lavoro riguardanti attività che non richiedono specifica preparazione professionale e per le quali è sufficiente una qualificazione acquisibile attraverso un limitato periodo di pratica di lavoro.

Le attività riguardano:

- a) sorveglianza e custodia dei locali (uffici, scuole, ecc.), servizio di anticamera; rapporti con il pubblico; dislocazione di fascicoli e oggetti degli uffici; prelievo e distribuzione della corrispondenza; esecuzione di fotocopie ed eliocopie; ciclostilati e fascicolature; chiusura ed apertura dei locali, esecuzione di piccole commissioni interne ed esterne al luogo di lavoro; portieri, guardiani, custodi di musei, bidelli, uscieri, commessi (comunque denominati), ausiliari di cucina, ausiliari di lavanderia e di guardaroba, ausiliari addetti ad asili nido ed a scuole materne e centri per l'infanzia;
- b) servizi ausiliari di assistenza; addetti a centri di igiene mentale e ospedali psichiatrici, brefotrofi, orfanotrofi, case di riposo, istituti per anziani, istituti per handicappati, addetti all'assistenza domiciliare per anziani;
- c) altre figure ausiliarie assimilabili a quelle delle lettere precedenti.

Le figure di questo livello formano un'unica posizione di lavoro integrata fra di loro nell'ambito di ciascuna fascia ed ivi compresa l'attività del livello inferiore.

3° livello (parametro 130: L. 2.340.000).

Sono inserite nel presente livello le posizioni di lavoro riguardanti le attività che:

- a) comportano gravosità e disagio nel loro espletamento pur non richiedendo specifica preparazione professionale;
- b) si svolgono, in settori amministrativi tecnico-pratici e sanitari, nell'ambito di una limitata autonomia lavorativa e secondo istruzioni dettagliate e predeterminabili con impegni esecutivi che non richiedono specializzazioni professionali, ma solo una adeguata preparazione.

Sono perciò inquadrati nel presente livello:

- 1) operai della nettezza urbana, comunque denominati; operai addetti alla sorveglianza e manutenzione delle fognature; interratori (o seppellitori); affissatori; operai addetti alla segnaletica; operai addetti ad attività varie nei mercati, negli impianti sportivi, nel mattatoio, negli stabilimenti balneari, ecc.; addetti alla cattura dei cani (accalappiacani), necrofori (o vespilloni);
- 2) conducenti e/o addetti alla manutenzione ordinaria di automezzi e motomezzi; operai non specializzati addetti alla ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili e strade (falegnami, muratori, elettricisti, idraulici, giardinieri, cantonieri-sorveglianti stradali, ecc.);
- 3) infermieri generici, disinfettatori e disinfestatori; puericultrici e qualifiche equiparate;
- 4) cuccinieri e aiuti cuochi;
- 5) letturisti, esattori, telefonisti addetti a centralini semplici.

Le figure di questo livello sono integrate fra di loro e con quelle dei livelli inferiori, secondo fasce di professionalità omogenee o complementari.

4° livello (parametro 142: L. 2.556.000).

Sono inserite nel presente livello le posizioni di lavoro riguardanti attività richiedenti specifica preparazione professionale risultante da corsi di qualificazione o acquisita attraverso pratica ed esperienze di ufficio e di mestiere.

Le attività previste nel presente livello implicano capacità, responsabilità ed autonomia operativa nell'ambito di istruzioni non necessariamente dettagliate e si svolgono nei settori tecnici, amministrativi ed educativi.

Sono perciò inquadrati nel presente livello:

- 1) operai altamente specializzati addetti alla esecuzione di lavori di natura complessa anche nel campo della manutenzione, conduzione, riparazione di impianti o strumenti e apparecchiature, o addetti alla guida e funzionamento di automezzi pesanti e/o complessi o scuolabus e a macchine operatrici complesse (frigoristi, tappezzieri, mastromuratori, falegnami-ebanisti, giardinieri-vivaisti, carpentieri, motoristi-meccanici, macchinisti, tipografi-compositori e tipografi-macchinisti, fresatori, tornitori, carrozzieri ed elettrauto, elettricisti-impiantisti, idraulici-impiantisti), operai specializzati addetti agli impianti di smaltimento dei rifiuti urbani, agli impianti di produzione e distribuzione gas, acqua, elettricità, ecc.;
- 2) lavoratori addetti a funzioni che si svolgono sulla scorta di istruzioni e che comportano responsabilità e autonomia: addetti alla vigilanza urbana e sanitaria (vigili urbani e vigili sanitari comunque denominati), ittica e venatoria (guardapesca, nocchiere, motorista, pilota motorista, radiotelefonista, guardacaccia), assistenti all'infanzia,

operatori di commutazione addetti a medi e grandi impianti telefonici, cuochi che hanno la responsabilità della conduzione di cucina;

- 3) addetti alla perforazione e verifica delle schede nei C.M. e nei C.E., la cui prestazione richiede anche attività complementari e particolari impegni; impiegati addetti a compiti di ufficio che richiedono conoscenze nel settore amministrativo (addetti anche a lavori di dattilografia), messi notificatori, computisti, assistenti tecnici, disegnatori, aiutanti tecnici preparatori di laboratorio.

Le attività previste nel presente livello, omogenee o complementari, costituiscono una unica posizione di lavoro.

5° livello (parametro 155: L. 2.790.000).

Sono inserite nel presente livello le posizioni di lavoro riguardanti attività che richiedono l'uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative e predeterminabili da prescrizioni di massima o che di norma si esplicano in collaborazione con addetti ai livelli inferiori.

Sono inquadrati nel presente livello i lavoratori appresso indicati che in possesso di adeguate cognizioni tecniche o scientifiche svolgono in specifici campi d'attività - tecnici, amministrativi, sanitari educativi - i lavori loro affidati:

- 1) periti tecnici, disegnatori progettisti (in grado di interpretare ed elaborare dati di elementi progettuali e di rappresentarli con le speciali tecniche richieste), tecnici di laboratorio e di radiologia, geometri;
- 2) ragionieri, segretari, ufficiali amministrativi e simili, economisti e segretari-economisti, programmatori di C.E. e C.M., ispettori anonari;
- 3) infermieri professionali, vigilatrici d'infanzia, assistenti sanitari, visitatori, assistenti sociali, ostetriche, dietisti, delegati veterinari e sanitari, terapisti della riabilitazione (ortottisti, ortofonisti, fisiochinesiterapisti, logopedisti e otologopedisti, podologi, ecc.), educatori assistenti all'infanzia e maestri di scuola materna;
- 4) assistenti di cattedra;
- 5) capo settore vigili urbani.

6° livello (parametro 178: L. 3.204.000).

Sono inserite nel presente livello le posizioni di lavoro riguardanti attività di studio, di ricerca, di programmazione e dei conseguenti adempimenti istruttori.

Tali attività comportano rapporti interni per promuovere collaborazioni ed elaborare programmi specifici e importanti nonché rapporti esterni per trattare e definire questioni e pratiche importanti.

Dette attività sono caratterizzate da adeguata autonomia operativa e fondamentalmente consistono: a) nella elaborazione delle istruttorie occorrenti alle decisioni dell'organo politico e perciò comportanti sia la collaborazione con addetti a funzioni analoghe o superiori anche di settori diversi da quello nei quali l'addetto è specificamente impiegato, sia la collaborazione e il coordinamento di attività di addetti di altri livelli inferiori; b) nella elaborazione di studi e pareri; c) nella redazione di atti deliberativi; d) nella predisposizione ed elaborazione dei dati del bilancio e della contabilità.

Nelle predette attività sono perciò individuabili, di massima, i funzionari con attività di direzione e/o di coordinamento di unità organiche, ivi compresa la direzione di posizione di lavoro dei livelli inferiori, operanti nei seguenti settori di attività specifica: amministrativa, giuridica, tecnica finanza e contabilità, statistica ed informatica, analisi di C.E. e

C.M., biblioteche ed archivi storici, musei e monumenti, belle arti, coltura e zootecnia, ecc.

7° livello (parametro 220: L. 3.960.000).

Sono inserite nel presente livello le posizioni di lavoro che implicano:

- a) l'organizzazione e la direzione di una unità operativa comprendente attività omogenee nell'ambito di un settore ampio di servizi dell'ente;
- b) l'esercizio di compiti e prestazioni che richiedono particolare preparazione tecnico-scientifica derivante da specifico titolo professionale.

Sono perciò inquadrati nel presente livello:

- 1) direttori di unità operative rispondenti alle caratteristiche enunciate al precedente punto a);
- 2) ingegneri e architetti, medici, chimici, biologi, farmacisti, psichiatri e psicologi non ospedalieri, veterinari, procuratori legali, geologi e fisici;
- 3) posizioni di lavoro per il cui esercizio è richiesta specifica abilitazione professionale o specializzazione, oltre la laurea.

8° livello (parametro 263,33: L. 4.740.000).

Sono inserite nel presente livello le attività riguardanti la direzione di unità operative di grande consistenza e di complessa articolazione funzionale in enti di grande e massima dimensione.

Tali attività comportano: l'adozione di provvedimenti nell'ambito delle attribuzioni stabilite dalle leggi e/o dai regolamenti dell'amministrazione la rappresentanza dell'ente, nei casi stabiliti dalla legge; il coordinamento, nell'ambito del settore di attività al quale l'addetto è preposto, del lavoro e delle iniziative delle unità operative appartenenti allo stesso settore; la verifica delle procedure di lavoro secondo

criteri di collegialità, nel metodo del lavoro di gruppo; la promozione di gruppi di lavoro e la verifica dei risultati; la cura e lo studio di proposte operative per la realizzazione dei programmi generali dell'ente.

Sono perciò inquadrati nel presente livello i lavoratori che dirigono unità operative rispondenti alle caratteristiche individuate nel primo comma della presente declaratoria e precisamente: a) i dirigenti delle unità organiche complesse, escluse le ripartizioni, con ambiti operativi e dimensioni superiori alle sezioni, nei comuni e provincie di classe 1ª/A; b) i direttori delle ripartizioni nei comuni e provincie di classe 1ª/B nonchè nei seguenti comuni capoluogo: Aosta, Bolzano, Belluno, Isernia, Sondrio, Trento, Enna, Nuoro e Oristano. 9° livello (parametro 346,66: L. 6.240.000).

Sono inseriti nel presente livello, negli enti di massima dimensione in aree metropolitane, i titolari di attività riguardanti la ricerca, la progettazione, lo studio per definire l'impostazione, la messa a punto e la gestione dei programmi a medio e lungo termine stabiliti dagli organi decisionali dell'ente, oltre quanto previsto per il precedente livello. Tali attività comportano ampia autonomia di individuazione, organizzazione e impiego delle riserve e elaborazione di notevoli complessità dirette alla formazione e realizzazione di programmi nell'ambito delle competenze relative alle materie, agli obiettivi e ai procedimenti attuativi.

Compete al lavoratore del presente livello promuovere la collaborazione tra addetti di altri settori, di pari o inferiore livello secondo le competenze richieste e necessarie, e la costituzione di gruppi di lavoro favorendo la collegialità secondo il metodo di lavoro di gruppo.

Sono inquadrati in questo livello i direttori di ripartizione dei comuni e delle provincie di classe 1ª/A.

**Decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810 (in Gazz. Uff., 9 dicembre, n. 336).
Esecuzione dell'accordo relativo alla disciplina del rapporto di lavoro del personale degli enti locali per il periodo 1° marzo 1979-31 dicembre 1981**

ACCORDO RELATIVO ALLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI PER IL PERIODO 1° MARZO 1979-31 DICEMBRE 1981, SIGLATO IN DATA 22 LUGLIO 1980

Art. 1

Campo di applicazione e durata dell'accordo

Si conferma quanto previsto dall'art. 1 dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191.

Si conviene sull'applicabilità dell'accordo anche al personale dipendente dagli enti provinciali del turismo e dalle aziende autonome di cura e soggiorno delle regioni a statuto ordinario.

Il contratto dei dipendenti degli enti locali ha scadenza il 31 dicembre 1981 ferma restando la decorrenza 1° marzo 1979.

Le anzianità occorrenti per i concorsi interni, i passaggi di livello e per tutti i casi che non comportano aumento del costo contrattuale decorrono dal 1° marzo 1979.

Art. 2

Trattamento economico a regime

Dal 1° febbraio 1981 per il personale degli enti locali l'attuale scala parametrica prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, è così modificata:

LIVELLI	VECCHI STIPENDI	NUOVI LIVELLI	NUOVI STIPENDI
I	1.800.000	I	2.160.000 2.400.000 (dopo 6 mesi)
II	2.088.000	II	2.688.000
III	2.340.000	III	3.012.000
IV	2.556.000	IV	3.372.000 3.356.000
V	2.790.000	VI	4.140.000
		VII	4.440.000
VI	3.204.000	VIII	4.920.000
VII	3.960.000	IX	5.964.000
VIII	4.740.000	X	7.080.000
IX	6.240.000	XI	8.700.000

Art. 3

Livelli personale vigilanza, assistenti sociali, terapisti riabilitazione e assimilati, segretari economi, istituti tecnici e licei scientifici

I vigili urbani, i vigili sanitari, ittici, venatori e faunistici dal 1° febbraio 1981, sono inquadrati nell'apposito V livello (L. 3.536.000).

Nell'apposito VII livello (L. 4.440.000) sono inquadrati, sempre dal 1° febbraio 1981, gli assistenti sociali, i terapisti della riabilitazione (ortottisti, logopedisti, ortofonisti, fisiochinesiterapisti, otologopedisti, podologi, ecc.) ed i segretari economi degli istituti tecnici e licei scientifici. La formulazione delle declaratorie delle suddette qualifiche funzionali e dei relativi profili è demandata alla commissione di cui al successivo art. 29.

Art. 4

Reclutamento del personale

In aggiunta a quanto previsto in materia di reclutamento del personale dall'art. 3 dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, in ordine ai pubblici concorsi, si concorda sulla opportunità di introdurre procedure di reclutamento del personale con peculiari professionalità e sostanzialmente articolate in due fasi.

La prima consistente in una selezione di candidati previo esame di titoli professionali e di servizio e previo colloquio per l'ammissione ad un corso finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi; la seconda in un accertamento sulla formazione conseguita nel predetto corso con conseguente predisposizione di graduatoria di merito per il conferimento dei posti.

L'identificazione delle peculiari professionalità avviene con le modalità di cui al successivo art. 20, lettera a).

Le parole «teorico-pratico» del primo comma dell'art. 3 dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, sono sostituite con le parole «teorico e/o pratico».

Art. 5

Orario di lavoro

Salvo quanto sarà disposto da eventuale normativa generale sul pubblico impiego l'orario di lavoro viene fissato in 36 ore settimanali.

Negli enti dove si attuano orari di lavoro settimanali superiori e fino alle 40 ore il raggiungimento di tale condizione si ottiene attraverso la seguente gradualità: 39 ore dal 1° luglio 1980, 38 ore dal 1° gennaio 1981, 37 ore dal 1° luglio 1981 e 36 ore dal 1° gennaio 1982.

Art. 6

Interruzione ferie

L'utilizzo del periodo di congedo ordinario è interrotto nel caso di ricovero ospedaliero o gravi malattie od infortuni gravi adeguatamente documentati.

Art. 7

Giornate di riposo

Fermo restando quanto dispone l'art. 5 dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, gli enti organizzeranno i propri servizi in modo da consentire al personale la effettiva fruizione nell'anno delle quattro giornate di riposo di cui al comma secondo del predetto articolo.

Art. 8

Congedo straordinario

Nell'ambito del congedo non superiore ai mesi sei previsto dall'art. 6 del precedente accordo, possono essere concessi congedi per le causali seguenti:

matrimonio: quindici giorni;

partecipazione a pubblici concorsi o esami: fino a quindici giorni;

lutti di famiglia, nascita di figli o altre gravi esigenze familiari: fino a cinque giorni.

Art. 9

Congedo per malattia

Comma aggiuntivo dell'art. 6 dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191:

«Il congedo di cui al primo comma, può essere utilizzato anche per attendere a cure idropiniche e termali».

Art. 10

Incarichi e supplenze

È consentita l'assunzione di personale per incarico e supplenza oltre che nei casi previsti dall'art. 25, quarto, quinto, sesto comma, del decreto-legge 7 maggio 1980, n. 153, convertito in legge 7 luglio 1980, n. 299, anche per la sostituzione di dipendenti assenti dal servizio per un periodo non inferiore a trenta giorni, esclusivamente nei piccoli comuni ove non sia possibile la sostituzione con altro personale e soltanto per figure professionali per le quali l'organico prevede un solo posto.

L'assunzione è disciplinata in conformità all'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Art. 11

Trattenute per scioperi brevi

Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata della astensione dal lavoro. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria del lavoro straordinario (senza le maggiorazioni) aumentata della quota corrispondente degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa predetta con esclusione in ogni caso delle quote di aggiunta di famiglia.

Viene riconfermato il limite di 12 ore per le assemblee in orario di lavoro.

Art. 12

Commissione nazionale per la produttività e la valutazione del personale

Per la determinazione di metodologie di analisi di produttività ed efficienza delle strutture operative e dell'organizzazione del lavoro nell'ambito degli enti locali, sarà costituita una commissione di studio, a livello nazionale, incaricata di fissare criteri e metodologie per la individuazione e l'aggiornamento di indicatori di produttività nonché di elaborare proposte per la definizione di criteri e di modalità oggettivi di valutazione del personale.

Le proposte di detta commissione saranno rese operative con lo strumento normativo previsto dall'art. 6 del decreto-legge 29 dicembre 1977, n. 946, convertito nella legge 27 febbraio 1978, n. 43.

La commissione, a composizione paritetica, che sarà nominata con decreto del Ministro per la funzione pubblica e sarà composta da rappresentanti del Governo, ANCI, UPI e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e firmatarie del presente accordo, dovrà elaborare indicazioni e suggerimenti entro il mese di giugno del 1981.

Art. 13

Progressione economica

La progressione economica si sviluppa in 8 classi biennali dell'8% sul valore iniziale di livello.

Dopo il sedicesimo anno con scatti biennali del 2,50%, computati sull'ultima classe e comunque in modo da garantire il raggiungimento della quantità d'incremento economico realizzabile nel corrispondente livello al quarantesimo anno di anzianità secondo l'accordo per il triennio 1976-1979.

A tali fini si precisa che al nuovo V livello (L. 3.536.000) corrisponde il IV (L. 2.556.000) del precedente accordo ed al nuovo VII livello (L. 4.440.000) il vecchio V livello (L. 2.790.000).

Art. 14

Lavoro straordinario

Le tariffe orarie per lavoro straordinario determinate ai sensi dell'art. 21 della ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, restano congelate sugli Importi tariffari spettanti in base allo stesso decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, fatti salvi gli incrementi derivanti dall'indennità integrativa speciale.

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate.

Dette prestazioni non possono superare i seguenti limiti:

- a) per gli enti che non hanno carenza di organico 120 ore annue pro-capite, elevabili fino ad un massimo di 200 annue individuali previo confronto con le organizzazioni sindacali (limite di spesa 120 ore pro-capite);
- b) per gli enti che presentano carenza di organico superiore al 4% il limite di cui sopra è fissato a 180 ore annue pro-capite elevabili a 250 annue individuali previo confronto con le organizzazioni sindacali (limite di spesa 180 ore pro-capite);
- c) per gli enti con carenza di organico superiore al 7,5% il limite di cui sopra è fissato in 250 ore elevabili a 300 ore individuali previo confronto con le organizzazioni sindacali (limite di spesa 250 ore pro-capite).

Resta inteso che i limiti superiori si raggiungono solo in caso di assoluta indilazionabilità e comprovata necessità, previa delibera della giunta comunale o provinciale. I limiti di cui sopra sono aumentati del 100% per il personale dipendente dai comuni dichiarati per legge terremotati.

Art. 15

Lavoro ordinario notturno, festivo e festivo-notturno

Al dipendente competono a decorrere dal 1° febbraio 1981 per il servizio ordinario notturno L. 600 orarie, per il festivo L. 675 orarie, per il notturno-festivo L. 1.000 orarie.

Art. 16

Salario mobile

L'onere complessivo nazionale concernente l'indennità di rischio non può superare per gli undici mesi del 1981 la cifra di 30,7 miliardi di lire.

Ogni amministrazione dispone pertanto di un ammontare del 5,5% del beneficio derivante per il proprio personale da questo accordo per l'anno 1981 (1° febbraio 1981-31 dicembre 1981). L'ammontare per i comuni aventi servizi sottosegnati municipalizzati, appaltati o comunque non gestiti direttamente è del 3,5%.

L'indennità di rischio può essere corrisposta, fino ad un importo massimo di L. 400 orarie, nell'interno delle categorie di vigilanza, del personale dei necrofori, dei netturbini e fognaioli, alle persone che siano destinate a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio che superino quelle normalmente connesse alle prestazioni proprie della categoria.

Il provvedimento di attribuzione da determinare in sede di contrattazione decentrata dovrà indicare la specifica causale, il numero e la qualifica dei destinatari, la tariffa oraria, nonché la dimostrazione degli oneri e del relativo contenimento nell'ambito della spesa massima consentita.

Art. 17

Coordinamento

In presenza di strutture dipartimentali comprendenti grandi aree funzionali e settori di attività integrate ed al momento della loro attuazione conseguente al provvedimento di ristrutturazione da definirsi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in sede nazionale, può essere istituita la figura del coordinatore per ciascun dipartimento.

La funzione di coordinatore dipartimentale è affidata a dipendenti del massimo livello dirigenziale presente nell'ente (X o XI livello); è revocabile ed è retribuita con un compenso non pensionabile pari al 20% (venti) del trattamento iniziale del livello contrattuale di appartenenza, non utile agli effetti della tredicesima mensilità e del lavoro straordinario.

Il numero massimo di coordinatori istituibile non può superare il numero di dieci. Per il solo comune di Roma possono esserne istituiti undici.

Art. 18

Personale medico

Al personale degli enti locali con funzione sanitaria, ivi compresi i medici condotti ed i veterinari, che presta servizio a tempo pieno, non partecipa ad alcuna convenzione mutualistica e non esercita la libera professione può essere attribuita, con apposita delibera, una particolare indennità di L. 140.000 mensili per dodici mensilità.

Detta indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 25, paragrafo 1, n. 3, del precedente accordo; compete in via transitoria dal 1° febbraio 1981 fino all'inquadramento di detto personale nei ruoli relativi alle unità sanitarie locali.

Al personale medico dei servizi psichiatrici e dei servizi antitubercolari spetta il trattamento economico previsto per il personale medico degli ospedali così come fissato, negli importi e nelle decorrenze, dall'accordo unico nazionale del personale medico ospedaliero del 24 giugno 1980.

Art. 19

Informazione

Nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali ed al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, gli enti garantiscono una costante e tempestiva informazione alle organizzazioni sindacali sugli atti e sui provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché i programmi e gli investimenti dell'ente.

L'informazione riguarda sia gli atti e i provvedimenti che direttamente attengono le materie predette, sia gli atti o provvedimenti relativi ad altri oggetti, dai quali, comunque, discendono conseguenze riguardanti il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

L'informazione avviene a livello di strutture sindacali orizzontali e verticali.

Art. 20

Contrattazione decentrata

Nell'ambito e nei limiti fissati dalla disciplina del presente accordo le parti convengono di demandare in sede decentrata, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, le decisioni sulle seguenti materie:

- a) formazione e aggiornamento professionale, nel quadro dei programmi regionali, nonché riqualificazione in relazione ai programmi di sviluppo e adeguamento delle strutture degli enti;
- b) articolazione degli orari;
- c) standards di rendimento, ivi comprese le verifiche periodiche sui risultati del lavoro straordinario;
- d) sistemi, criteri e modalità per i riscontri di produttività volti a migliorare l'efficienza dei servizi nonché connessi criteri di valutazione;
- e) proposte concernenti la gestione dei servizi sociali riguardanti il personale dipendente;
- f) organizzazione interna e funzionamento degli uffici e dei servizi;
- g) resta salvo quanto dispone l'art. 30, ultimo comma, dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191.

Qualora a seguito di ristrutturazione dei servizi emergano nuovi profili professionali si provvederà all'inquadramento nei livelli mediante la contrattazione decentrata.

A tal fine l'ente procederà mediante riqualificazioni professionali del personale in servizio con concorso interno ai fini dell'inquadramento.

Gli accordi decentrati non possono comportare modificazioni al trattamento economico previsto da questo accordo.

Art. 21

Formazione e aggiornamento professionale

Gli enti promuovono e favoriscono forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale. La definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento, la definizione di orari privilegiati e l'uso parziale delle centocinquanta ore è demandata alla contrattazione decentrata a livello regionale. Il personale che in base ai predetti programmi è tenuto a partecipare ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico degli enti di appartenenza. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Art. 22

Mobilità

Fermo restando quanto dispone in materia di mobilità del personale l'art. 30, terzo comma, del precedente accordo, si precisa che la mobilità tra enti locali, loro aziende, loro consorzi, è intesa di massima nell'ambito regionale, a condizione che esista la relativa vacanza di posto. Può essere altresì consentito con le stesse garanzie di cui al citato art. 30 il trasferimento di posti di organico, in uno con i relativi titolari, a condizione che contestualmente i due enti procedano l'uno alla soppressione dei posti ceduti e l'altro alla integrazione di pari numero e qualifica dei propri organici.

Art. 23

Trasferimento di personale tra le regioni e gli enti locali

È consentito il trasferimento del personale di ruolo dalle regioni agli enti locali e viceversa. Il relativo provvedimento è adottato con il consenso dell'interessato, dopo un preventivo periodo di comando non inferiore ad un anno, con l'assenso delle amministrazioni interessate, a condizione che esista la disponibilità del posto in organico corrispondente al livello funzionale rivestito nell'ente di provenienza dal dipendente.

Art. 24

Anticipazioni di benefici

Per il 1979 è prevista la erogazione di un beneficio di L. 120.000 (centoventimila) pro-capite, una tantum, rapportata ai mesi di vigenza contrattuale. Per l'anno 1980 al personale dipendente saranno corrisposti, per dodici mensilità i seguenti benefici:

PARAMETRI INIZIALI EX DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA N. 191	BENEFICIO MENSILE (LIRE)
100	45.000
116	45.000
130	50.000
142	50.000
155	55.000
178	55.000
220	65.000
263,3	75.000
346,6	95.000

Analogo beneficio verrà corrisposto per il mese di gennaio 1981.

Per la tredicesima mensilità del 1980 il beneficio di cui sopra è ridotto del 50%.

Art. 25

Benefici da riparametrizzazione a regime

Per i dipendenti degli enti locali i benefici mensili, a far data dal 1° febbraio 1981, sono i seguenti:

LIVELLI	VECCHI STIPENDI	NUOVI STIPENDI
I	2.160.000	45.000
I dopo 6 mesi	2.400.000	51.500
II	2.688.000	51.500
III	3.012.000	55.000
IV	3.372.000	61.200
V	3.536.000	73.500
VI	4.140.000	101.250
VII	4.440.000	123.750
VIII	4.920.000	128.700
IX	5.964.000	133.600
X	7.080.000	156.000
XI	8.700.000	164.000

Art. 26

Riconoscimento anzianità

L'anzianità reale di servizio viene riconosciuta nella misura di L. 800 mese-anno a decorrere dal 1° febbraio 1981 ivi compresi i periodi di servizio effettivo prestato presso altri enti locali.

Art. 27

Inquadramento dei nuovi livelli

L'attribuzione dei nuovi livelli retributivi e la nuova progressione economica decorrono dal 1° febbraio 1981. L'inquadramento economico nel livello spettante avviene in base al maturato economico così costituito:
a) stipendio tabellare in godimento al 31 gennaio 1981 comprensivo di classi e scatti (non va compreso quanto anticipato ai sensi dell'art. 24 del presente accordo);
b) beneficio da riparametrizzazione di cui al precedente art. 25, riportando tale beneficio mensile ad annuo, moltiplicando lo stesso per 12;
c) riconoscimento dell'anzianità di servizio di cui al precedente art. 26 in ragione di L. 800 mese per anno di servizio e per dodici mesi. Le modalità di inquadramento sono quelle previste dall'art. 31 dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, commi quarto e successivi (computo del maturato in itinere e della temporizzazione dell'eventuale spezzatura monetaria eccedente la posizione economica dell'inquadramento). Gli assegni ad personam mensili di cui il personale è in godimento in virtù del decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, vengono riassorbiti per un importo pari alla differenza tra il beneficio mensile a regime di cui al precedente art. 25 e il beneficio mensile da anticipazione di cui al precedente art. 24. L'eventuale parte residua viene assorbita con i futuri miglioramenti.

Art. 28

Inquadramento di particolari figure

Gli addetti ai servizi ausiliari di assistenza di cui alla lettera b) del livello II (L. 2.088.000) del precedente accordo, sono inquadrati, dal 1° febbraio 1981, nel III livello (L. 3.012.000); dalla stessa data gli infermieri generici, psichiatrici con un anno di scuola e le puericultrici di cui al n. 3 del livello III del precedente accordo (L. 2.340.000) sono inquadrati nel livello IV (L. 3.372.000).

Art. 29

Commissione per la formulazione delle declaratorie

È istituita presso il Ministro della funzione pubblica e con suo decreto una commissione nazionale, composta pariteticamente da rappresentanti del Governo, dell'UPI, dell'ANCI e delle organizzazioni sindacali firmatarie di questo accordo, con il compito di procedere, entro il 30 novembre 1980, alla formulazione delle declaratorie delle qualifiche funzionali, comprese quelle dirigenziali, ed alla individuazione e descrizione dei conseguenti profili professionali del personale dipendente dagli enti locali avanzando concrete proposte intese a ricondurre sul piano nazionale ad unità di ordinamento qualifiche e posizioni di lavoro di pari contenuto professionale. Tali proposte saranno utilizzate per gli inquadramenti a regime nel rispetto delle compatibilità previste. L'attuazione delle proposte suddette verrà effettuata con lo strumento normativo previsto dall'art. 6 del decreto-legge 29 dicembre 1977, n. 946, convertito nella legge 27 febbraio 1978, n. 43, successivo al decreto del Presidente della Repubblica di recepimento del presente accordo anche in applicazione dell'art. 2, quarto comma, del decreto-legge 7 maggio 1980, n. 153, convertito nella legge 7 luglio 1980, n. 299.

Art. 30

Pensionabilità

Il beneficio forfettario di L. 120.000, rapportato a mese, per il 1979 e le anticipazioni corrisposte per il 1980 e gennaio 1981 in virtù di questo accordo sono soggette alle normali ritenute comprese quelle previdenziali ed assistenziali e pertanto sono pensionabili.

Art. 31

Indennità di fine servizio

In attesa della definizione di soluzioni uniformi da introdurre nell'ambito del pubblico impiego, le parti convengono sull'obiettivo di pervenire nel comparto enti locali ad un trattamento di fine servizio corrispondente a quanto previsto per il personale civile dello Stato. A tal fine, il Governo si impegna ad avviare, unitamente all'ANCI e all'UPI, immediate trattative con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel campo nazionale.

Art. 32

Infortuni per cause di servizio

Il Governo presenterà apposito disegno di legge che prevede indennità a favore dei lavoratori o loro familiari per eventi di invalidità o di morte derivanti da causa di servizio non coperti da assicurazione INAIL. Nel frattempo gli enti provvedono mediante misure proprie.

Art. 33

Censimenti ISTAT

Fermo restando quanto dispone l'art. 19 dell'ipotesi di accordo allegata al decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, quinto comma e seguenti, è consentita, in deroga ad esso ed in correlazione al prossimo censimento della popolazione, nonché ad altre indagini periodiche di settore (industria, agricoltura, ecc.), la corresponsione da parte dell'ISTAT, per il tramite degli enti locali interessati, di specifici compensi al personale per le prestazioni da essi eventualmente rese a tal fine in ore extra ufficio.

Art. 34

Personale addetto alle case da gioco

Per quanto attiene al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco, tenuto conto della particolare professionalità che non rientra nei servizi propri di istituto dell'ente, viene conservato il trattamento economico nella dinamica e nelle componenti attuali, fatti salvi i benefici derivanti dal presente accordo.

Art. 35

Norme di rinvio.

Restano in vigore le norme del precedente accordo nazionale che non siano sostituite o modificate dalla presente intesa. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore per i dipendenti sempre che non siano esplicitamente disciplinate dal presente o dal precedente accordo.

Allegato 1

ENTI LOCALI Oneri nel triennio 1979-81

	Miliardi di lire
Anno 1979:	
L. 120.000 x 650.000 unità	78,0
Anno 1980:	
L. 51.030 x 12 mesi x 650.000 unità (1)	398,0
Incremento del 50% del beneficio di cui sopra relativamente alla mensilità di dicembre	16,6
Anno 1981:	
L. 51.030 x 650.000 unità	33,2
L. 86.308 x 12 mesi x 650.000 unità (compresa tredicesima mensilità) (2)	673,2
L. 1.015 x 11 mesi x 650.000 unità (esclusa tredicesima mensilità) (3)	7,9
Salario mobile	30,7
Spesa complessiva del triennio	1.237,6

(1) Cfr. allegato 2.

(2) Cfr. allegato 3.

(3) Pari all'incremento del 50% dei compensi per lavoro ordinario, notturno e festivo.

Allegato 2

ENTI LOCALI
Beneficio mensile da attribuire nell'anno 1980

VALORI LIVELLI D.P.R. N. 191 (LIRE)	DIPENDENTI	BENEFICIO MEDIO PRO- CAPITE DA ATTRIBUIRE PER IL 1980 (LIRE)
1.800.000	5.000	45.000
2.088.000	169.363	45.000
2.840.000	140.435	50.000
2.556.000	171.760	50.000
2.790.000	62.420	55.000
3.204.000	63.650	55.000
3.960.000	10.286	65.000
4.740.000	22.858	75.000
6.240.000	4.228	95.000
Totale	650.000	51.030

Allegato 3

ENTI LOCALI
Beneficio mensile da attribuire nel 1981.

LIVELLI	DIPENDENTI	BENEFICIO MEDIO (LIRE) 1981
I	5.000	51.500
II	159.363	51.500
III	140.435 (a)	55.000
IV	119.760 (b)	61.200
V	62.000 (c)	73.500
VI	53.320	101.250
VII	9.100 (d)	123.750
VIII	63.650	128.700
IX	10.286	133.600
X	22.858	156.000
XI	4.228	164.000
	650.000	74.508

Riparametrazione L. 74.508
Anzianità 800 lire a mese
per anno di servizio (14,7 anni) » 11.800
Totale L. 86.308

- (a) Compresi 10.000 ausiliari di assistenza provenienti dal II livello.
(b) Compresi 10.000 infermieri generici provenienti dal III livello.
(c) 52.000 vigili urbani + 10.000 vigili sanitari, ittici, venatori, farmacisti.
(d) 7.000 assistenti sociali + 2.000 terapisti riabil. + 100 segretari economi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
25 giugno 1983, n. 347.
Norme risultanti dalla disciplina prevista
dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale
dipendente dagli enti locali

Art. 1

Campo di applicazione e durata

Modificato DPR 268/87

Art. 2

Tipologia degli enti

1. Ai soli fini della razionale applicazione del presente accordo si identificano i seguenti tipi di enti:

Enti tipo 1 (qualifica apicale: 2. qualifica dirigenziale):

- comuni e province classificate di 1/A nonché province il cui comune capoluogo è classificato di 1/A e viceversa.

Enti tipo 2 (qualifica apicale: 1. qualifica dirigenziale):

- restanti comuni capoluoghi e province, nonché comuni classificati di 1/B;

- case di riposo per anziani con posti letto superiori a 300;

- aziende di cura, soggiorno e turismo operanti in comuni di tipo 1;

- comunità montane con popolazione superiore a 50.000 abitanti ovvero aventi funzioni plurime (USL, consorzi di bonifica). In tali enti le figure apicali sono:

a) il segretario;

b) il direttore dell'ufficio tecnico-urbanistico.

Enti tipo 3 (qualifica apicale: 8. qualifica funzionale):

- comuni classificati di II classe;

- case di riposo per anziani con posti letto superiori a 100;

- aziende di cura, soggiorno e turismo operanti in enti di tipo 2;

- restanti comunità montane. In tali enti le figure apicali sono:

a) il segretario;

b) il direttore dell'ufficio tecnico-urbanistico.

Enti tipo 4 (qualifica apicale: 7. qualifica funzionale):

- comuni classificati di III classe;

- case di riposo per anziani con posti letto fino a 100;

- aziende di cura, soggiorno e turismo operanti in enti di tipo 3.

2. Negli enti non compresi nelle tipologie suddette la qualifica apicale non può essere superiore alla 6. qualifica funzionale.

Art. 3

Livelli di accordo

Modificato DPR 268/87

Art. 4

Informazione

Modificato DPR 268/87

Art. 5

Formazione e aggiornamento professionale

Modificato DPR 268/87

Art. 6

Orario di lavoro

I commi da 1 a 4 modificati DPR 268/87

5. La prestazione individuale di lavoro deve, in ogni caso, essere distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art. 7

Ferie

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 8

Part-time

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 9

Rapporti di lavoro a termine

Modificato DPR 268/87 A) Rapporto di lavoro a tempo determinato.

1. Per le assunzioni a tempo determinato, nei limiti e con le modalità previste dalle vigenti norme di legge, si deve ricorrere di norma o a graduatorie degli uffici di collocamento o a graduatorie fatte dagli enti per prove e/o titoli.

B) Rapporto di lavoro stagionale.

2. Nei limiti previsti dalla legislazione vigente in materia, i lavoratori stagionali debbono essere reclutati tramite prove selettive attitudinali del relativo profilo o attraverso le graduatorie del collocamento ordinario.

3. I servizi prestati nelle stagioni precedenti costituiscono precedenza per la riassunzione ai sensi dell'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, nella legge 25 marzo 1983, n. 79.

4. Nel caso che si liberino posti in pianta organica o si trasformino posti stagionali in posti di ruolo permanente, la precedenza nella copertura degli stessi deve essere riservata agli stagionali di pari profilo professionale secondo i seguenti criteri:

1) in caso di assunzione o selezione già avvenuta attraverso concorso pubblico con prove selettive attitudinali per il relativo profilo, l'inquadramento avviene attingendo

dalle graduatorie di precedenti concorsi già espletati per il medesimo profilo, cominciando ad utilizzare a tale fine la graduatoria più remota;

2) nel caso di assunzione per chiamata, l'inquadramento deve avvenire per concorso per titoli e prove selettive attitudinali per il relativo profilo riservato a coloro che hanno prestato almeno nove mesi di servizio, anche non continuativo, nell'ultimo triennio nel profilo da ricoprire e purché abbiano tutti i requisiti richiesti per tale profilo e non abbiano superato i 45 anni di età.

5. La normativa di cui al punto B) non si applica al personale assunto dalle comunità montane per la esecuzione di lavori in amministrazione diretta nei settori della difesa del suolo, della bonifica montana ed economia montana, per il quale valgono le norme contenute nei rispettivi accordi contrattuali nazionali ai sensi dell'art. 7 della legge 23 marzo 1981, n. 93.

6. Il personale di cui ai precedenti punti A) e B) fruisce del trattamento economico iniziale del personale di ruolo di corrispondente profilo professionale.

7. Allo stesso personale compete l'indennità integrativa speciale, il rateo di 13° mensilità, l'aggiunta di famiglia, se dovuta, e, alla fine del rapporto, la liquidazione calcolata in dodicesimi.

Art. 10 Mobilità (*)

Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 1998-2001

Mobilità interna.

2. La mobilità interna all'ente, che non comporta assegnazione a sede di lavoro in territorio comunale diversa da quello di provenienza, è effettuata dall'amministrazione, secondo criteri generali da definire previo confronto con le organizzazioni sindacali. Dei singoli provvedimenti viene data informazione alle organizzazioni sindacali.

3. Qualora tale mobilità comporti modifica del profilo professionale -- nell'ambito della stessa qualifica funzionale -- devono essere accertati i necessari requisiti professionali, secondo criteri oggettivi stabiliti a livello di accordo decentrato, anche ricorrendo alle necessarie iniziative di riqualificazione professionale ed alla verifica della idoneità alle mansioni.

4. Qualora la mobilità comporti l'assegnazione a sede di lavoro posta all'esterno del territorio comunale di provenienza, l'amministrazione provvede sulla base di criteri oggettivi collegati alla residenza, alla anzianità ed alla situazione di famiglia secondo graduatorie stabilite in base ad accordi decentrati.

Mobilità esterna.

5. La mobilità esterna si attua nell'ambito dei posti disponibili per concorso pubblico, ferme restando le riserve di legge nonché le riserve dei posti al personale interno, e riguarda il personale destinatario degli accordi relativi al personale degli enti locali e delle regioni.

6. In sede di accordo decentrato a livello regionale verrà stabilita la percentuale dei posti che possono essere coperti mediante trasferimento.

7. A tal fine gli enti pubblicano nel bollettino ufficiale della regione gli avvisi relativi alla copertura dei posti, ponendo un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa qualifica funzionale e profilo professionale.

8. La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'ente e della quale facciano parte rappresentanti delle organizzazioni sindacali in base a criteri e modalità concordati in sede di accordo decentrato a livello regionale, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti, dei motivi di studio.

9. Tale mobilità è subordinata comunque al consenso dell'ente di provenienza.

10. È consentito il trasferimento del personale a domanda del dipendente motivata e documentata, previa intesa tra gli enti, a condizione dell'esistenza di posto vacante -- conferibile con concorso pubblico e di corrispondente profilo professionale -- nell'ente di destinazione. Dei singoli provvedimenti viene data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali.

11. Al fine di consentire la riorganizzazione e l'accorpamento di servizi a livello territoriale e l'uso ottimale delle strutture organiche, gli enti interessati al trasferimento di posti di organico debbono procedere, contestualmente, l'uno alla soppressione dei posti di organico relativi ai servizi trasferiti (anche coperti e, in tal caso, in uno con i relativi titolari) e l'altro alla integrazione di pari numero di posti della stessa qualifica funzionale e profilo professionale. Al personale trasferito è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita all'atto del trasferimento.

12. Al personale interessato alla mobilità competono, ove dovute, l'indennità di missione o di trasferimento secondo la normativa vigente per i dipendenti civili dello Stato.

() Le norme del presente art. 10 sono applicabili una volta esaurite le procedure di cui al DPCM n. 325 del 5 agosto 1988.*

Art. 11

Mutamento di mansioni per idoneità fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli l'amministrazione non potrà procedere alla di lui dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse ma affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica funzionale od a qualifica funzionale inferiore.

2. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento.

Art. 12

Mensa

1. Al fine di agevolare la realizzazione delle forme di organizzazione del lavoro e le maggiori disponibilità richieste agli operatori, gli enti si impegnano ad istituire, ove necessario e possibile, mense di servizio secondo modalità e criteri da concordarsi attraverso gli accordi decentrati.

2. Comunque, per poter usufruire del diritto alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio.

3. Non potrà usufruire di tale diritto il personale che effettua orario unico, salvo i casi di rientro pomeridiano.

4. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

5. Il dipendente è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari ad 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi; oppure,

un corrispettivo sempre pari ad 1/3 dei costi dei generi alimentari e del personale, qualora la mensa sia gestita direttamente dall'ente.

6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 13

Riposo compensativo

Modificato DPR 268/87

Art. 14

Organizzazione dei lavoro

Modificato DPR 268/87

Art. 15

Aspettative sindacali

Modificato DPR 268/87

Art. 16

Trattenute per scioperi brevi

Modificato DPR 268/87

Art. 17

Congedo straordinario

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 18

Aspettative per infermità

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 19

Infortuni per cause di servizio

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 20

Igiene e sicurezza del lavoro – Medicina preventiva

1. L'amministrazione deve mantenere i locali di lavoro in condizione di salubrità ed organizzare il lavoro in modo da salvaguardare l'incolumità e la salute dei lavoratori.

2. Tutti i lavoratori sono sottoposti periodicamente e di regola almeno ogni cinque anni a speciali accertamenti ed esami clinici, strumentali e di laboratorio per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. I lavoratori addetti ai servizi maggiormente rischiosi e pericolosi per la salute sono sottoposti agli accertamenti ed esami, previsti dal comma precedente, almeno ogni due anni e riceveranno dall'amministrazione in via riservata i risultati diagnostici.

4. I lavoratori mediante le loro rappresentanze controllano l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovono in concorso con l'amministrazione la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di ogni altra misura idonea a tutelare la loro salute e la loro integrità psicofisica.

Art. 21

Rappresentanze ai fini assistenziali (istituti di patronato sindacale)

Modificato DPR 268/87

Art. 22

Patrocinio legale dei dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

Modificato DPR 268/87

Art. 23

Adeguamento dei regolamenti organici

1. Gli enti locali debbono adeguare i propri regolamenti organici del personale ai contenuti del presente accordo entro 6 mesi dalla data di pubblicazione del decreto presidenziale di recepimento dell'accordo stesso.

2. Gli istituti economico normativi previsti dagli attuali regolamenti in contrasto con quelli previsti dal presente accordo cessano di avere efficacia dalla data di entrata in vigore del decreto di cui sopra.

Art. 24

Norme d'accesso

1. Le modalità dei concorsi ed i criteri di valutazione delle prove e dei titoli devono essere predeterminati dagli enti in apposito regolamento. Fino all'entrata in vigore del nuovo regolamento si può procedere solo all'espletamento dei concorsi già indetti.

2. L'accesso ai singoli profili professionali delle varie qualifiche funzionali avviene di norma per pubblico concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati con il regolamento previsto dal comma precedente.

3. Il 50% dei posti messi a concorso, arrotondato per eccesso, è riservato al personale in servizio presso l'ente appartenente alla qualifica funzionale immediatamente inferiore e con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica.

4. A tale riserva può concorrere:

1) il personale della stessa area funzionale, purché abbia una anzianità minima di tre anni nella qualifica funzionale immediatamente inferiore ed il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla medesima. Qualora nella qualifica funzionale immediatamente inferiore non sia presente la stessa area funzionale, fermo restando il possesso del titolo di studio di cui sopra, è ammessa la partecipazione di personale di altra qualifica funzionale ulteriormente inferiore, della stessa area funzionale, che abbia un'anzianità minima di 5 anni nel profilo di provenienza;

2) il personale appartenente a diversa area funzionale con un minimo di cinque anni di anzianità nella qualifica funzionale immediatamente inferiore e con il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla medesima;

3) il personale appartenente a diversa area funzionale della qualifica funzionale immediatamente inferiore, purché munito del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto messo a concorso ed in possesso di una anzianità minima di tre anni.

5. La riserva non opera, salvo l'ipotesi di cui al precedente punto 3), se il titolo di studio sia specificatamente richiesto dalla legge per il posto messo a concorso.

6. Fermo restando quanto previsto dal precedente terzo comma, gli enti possono prevedere nell'apposito regolamento, in accordo con le organizzazioni sindacali, i profili professionali che devono essere ricoperti, sulla base di esperienze professionali acquisibili all'interno dell'ente stesso, mediante procedure concorsuali interne.

7. Si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti per i sei mesi successivi.

8. I posti disponibili da mettere a concorso, fatte salve le riserve di legge, debbono essere coperti entro sei mesi dalla data del relativo bando.

9. L'accesso ai profili professionali della prima, seconda e terza qualifica funzionale può avvenire anche mediante prova pubblica selettiva.

10. Per accedere ai profili professionali della prima qualifica dirigenziale – sia dall'interno che dall'esterno – occorre il possesso del titolo di laurea richiesto ed una esperienza di servizio di almeno 5 anni acquisita presso pubbliche amministrazioni o enti di diritto pubblico, aziende pubbliche e private, in posizioni di lavoro corrispondenti, per contenuti, alle funzioni della qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso, adeguatamente documentate.

11. L'accesso ai profili professionali della 2^a qualifica dirigenziale, ferma restando la riserva del 50% dei posti al personale in servizio presso l'ente appartenente alla prima qualifica dirigenziale, avverrà esclusivamente a mezzo concorso riservato ai dipendenti degli enti locali appartenenti alla prima qualifica dirigenziale con una anzianità minima in tale qualifica di anni 5 ed il possesso del diploma di laurea.

12. La norma di cui al precedente comma si applica anche per accedere ai posti della prima qualifica dirigenziale laddove questa sia apicale ed in tal caso l'anzianità di servizio deve riferirsi all'8^a qualifica funzionale.

13. La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non coperti dagli esterni.

14. I posti riservati al personale interno, ove non siano interamente coperti, si aggiungono ai posti messi a concorso esterno.

15. Le graduatorie dei concorsi restano aperte per anni due e possono essere utilizzate per gli ulteriori posti di pari qualifica funzionale e profilo professionale che si dovessero rendere disponibili successivamente alla indizione del concorso, ad eccezione di quelli istituiti successivamente alla indizione del concorso stesso. Tale facoltà può essere esercitata per i soli posti dalla 1^a alla 6^a qualifica funzionale. Per le restanti qualifiche funzionali, qualora qualcuno dei vincitori rinunci o decada dalla nomina ovvero cessi dal servizio per qualsiasi causa, è in facoltà della amministrazione procedere alla nomina dei candidati idonei secondo l'ordine della graduatoria.

16. La commissione giudicatrice del concorso è presieduta dal capo dell'amministrazione dell'ente o suo delegato, nominata dagli organi competenti dell'ente ed è composta da altri quattro membri, di cui uno in rappresentanza delle organizzazioni sindacali, o da altri sei o più membri, di cui due rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

17. I rappresentanti sindacali sono designati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale. In mancanza delle anzidette designazioni, che dovranno pervenire entro quindici giorni dalla data della notifica, provvede con delibera motivata il consiglio dell'ente.

18. La commissione giudicatrice deve valutare, oltre ai titoli culturali, di servizio e vari, anche il curriculum professionale presentato da ciascun candidato, assegnando idoneo punteggio.

19. Per i concorsi interni il punteggio di cui sopra tiene conto di eventuali sanzioni disciplinari risultanti dal fascicolo personale.

20. A tal fine sono prese in esame le sanzioni irrogate nei 5 anni di servizio antecedenti il termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso.

Art. 25

Nomina in prova e periodo di prova

DISAPPLICATO

1. I vincitori del concorso conseguono la nomina in prova.
2. La nomina dell'impiegato che, per giustificato motivo, assume servizio con ritardo sul termine prefissatogli decorre, agli effetti economici, dal giorno in cui prende servizio.
3. Colui che ha conseguito la nomina e non assume servizio senza giustificato motivo, entro il termine stabilito, decade dalla nomina.
4. Il periodo di prova ha la durata di 6 mesi.
5. Compiuto il periodo di prova, l'impiegato consegue la nomina in ruolo previo giudizio favorevole del capo dell'amministrazione basato anche sulla relazione del capo dell'unità organica cui è stato applicato.
6. Nel caso di giudizio sfavorevole il periodo di prova è prorogato di altri sei mesi, al termine dei quali, ove il giudizio sia ancora sfavorevole, il capo dell'amministrazione dichiara la risoluzione del rapporto di impiego con provvedimento motivato.
7. Qualora entro tre mesi dalla scadenza del periodo di prova non sia intervenuto un provvedimento di proroga ovvero un giudizio sfavorevole, la prova si intende conclusa favorevolmente.
8. Il periodo di prova per l'impiegato nominato in ruolo è considerato a tutti gli effetti come servizio di ruolo.

Art. 26

Qualifiche funzionali e trattamento economico

Modificato DPR 268/87

Art. 27

Passaggio ad altra qualifica funzionale

Disapplicato dall'art. 28 del CCNL 1998-2001

Art. 28

Salario accessorio

I commi da 1 a 3 modificati DPR 268/87

4. Per le aree di pronto intervento, da stabilire in sede decentrata, l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità. *Esso è remunerato con la somma di lire 15.000 per 24 ore al giorno.*
5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
6. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a giorni 6 al mese. Indennità maneggio valori.
7. Al personale, adibito in via continuativa in servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera nella misura e con le modalità previste per i dipendenti civili dello Stato, ai sensi dell'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146, e successive modifiche.

Art. 29

Lavoro straordinario

Modificato DPR 268/87

Art. 30

Compensi incentivanti la produttività

Modificato DPR 268/87

Art. 31

Onnicomprensività

1. E fatto divieto di corrispondere ai dipendenti, oltre a quanto specificatamente previsto dal presente accordo, ulteriori indennità, proventi o compensi, dovuti a qualsiasi titolo in connessione con i compiti istituzionali attribuiti a ciascun dipendente.
2. L'importo delle indennità, dei proventi e dei compensi, dei quali è vietata la corresponsione, deve essere versato dagli enti, società, aziende ed amministrazioni tenute ad erogarle, direttamente in conto entrate all'ente di appartenenza.

Art. 32

Compensi ISTAT

1. E consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT, per il tramite degli enti locali interessati, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche di settore, rese in ore extra di ufficio, in deroga ai limiti di cui al precedente art. 29.

Art. 33

Missioni e trasferimenti

Modificato DPR 268/87

Art. 34

Personale addetto alle case da gioco

1. Per quanto attiene al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco, tenuto conto della particolare professionalità che non rientra nei servizi propri di istituto dell'ente, viene conservato il trattamento economico nella dinamica e nelle componenti attuali, fatti salvi i benefici derivanti dal presente accordo.
2. Agli incaricati al controllo nelle case da gioco, aventi facoltà decisionali in materia di pagamenti di opportunità, viene attribuita l'8[ordfeminine]] qualifica funzionale.

Art. 35

Norma per i dipendenti del comune di Campione d'Italia

Modificato DPR 268/87

Art. 36

Personale addetto alle istituzioni scolastiche ed educative gestite dagli enti locali

Modificato DPR 268/87

Art. 37

Personale docente dei corsi di formazione

Modificato DPR 268/87

Art. 38

Personale dei servizi consorziali degli enti

1. Fermo restando che al personale dei consorzi fra enti che gestiscono direttamente il servizio di acquedotto, gas e affini si applica integralmente il presente accordo, le parti convengono, data la particolare specificità di tali consorzi, che l'individuazione dei livelli di inquadramento del personale da essi dipendente e la formulazione dei profili professionali, nonché della loro tipologia, venga definita con successivo accordo in base ai criteri e modalità di cui all'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93.
2. Detto accordo dovrà essere reso esecutivo con le stesse modalità previste per il presente accordo.

Art. 39

Incarico di coordinamento

1. Tale incarico può essere affidato per il coordinamento di aree di attività integrate a livello intersettoriale o per progetti particolari per il raggiungimento di determinati obiettivi.
2. L'incarico di coordinatore è conferito a tempo determinato per un periodo non superiore a 3 anni; è revocabile in qualsiasi momento è rinnovabile e può essere affidato ai dipendenti della qualifica funzionale apicale negli enti di tipo 1 e 2.
3. Il numero dei coordinatori non può superare l'80% dei componenti la giunta negli enti di tipo 1 ed il 50% in quelli di tipo 2.
4. L'incarico di coordinamento si assomma alla direzione della unità organica.
5. I ragionieri generali ed i vice – segretari generali dei comuni e delle amministrazioni provinciali di Roma, Milano, Napoli, Torino e Genova, considerate aree metropolitane, debbono essere considerati coordinatori nel rispetto del numero globale di cui al terzo comma del presente articolo.

Art. 40

Norma di Iddeg. inquadramento

Modificato DPR 268/87

Art. 41

Riequilibrio anzianità e nuovo salario individuale di anzianità

Modificato DPR 268/87

Art. 42

Scaglionamento dei benefici contrattuali

Modificato DPR 268/87

Art. 43

Norma transitoria di accesso

Modificato DPR 268/87

Art. 44

Norma finale

1. Il presente accordo sostituisce a tutti gli effetti la normativa di cui ai decreti del Presidente della Repubblica Iddeg. giugno 1979, n. 191, e 7 novembre 1980, n. 810, ove non espressamente da esso richiamata.

ALLEGATO A QUALIFICHE FUNZIONALI

Prima qualifica funzionale

ADDETTO ALLE PULIZIE

- Complessità delle prestazioni.
Attività semplici di tipo manuale comportanti anche l'utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune.
Professionalità.
Comuni conoscenze pratiche.
Autonomia operativa.
Nessuna apprezzabile autonomia.
Responsabilità.
Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.
Requisiti di accesso dall'esterno.
Assolvimento della scuola dell'obbligo.

Declaratoria.

Svolge compiti di pulizia dei locali.

Aree di attività

Area di servizio.

Sono comprese esclusivamente le attività di pulizia.

Indicazione delle figure professionali.

Addetto alle pulizie.

Seconda qualifica funzionale

AUSILIARIO

Complessità delle prestazioni.

Attività semplici di tipo manuale e non di carattere ripetitivo, con eventuale utilizzo di strumenti di lavoro di uso elementare e comune, che non comporta la trasformazione del prodotto ma la sola conservazione.

Professionalità.

Comuni conoscenze pratiche per le quali non si richiede preparazione professionale specifica. Autonomia operativa. Nessuna apprezzabile autonomia se non quella limitata alla esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Requisito di accesso dall'esterno.

Absolvimento dell'obbligo scolastico.

Aree di attività

Area dei servizi generali, tecnici, amministrativi, assistenziali.

Sono comprese in dette aree le funzioni e le attività consistenti in:

a) espletamento di servizi di anticamera e di regolazione dell'accesso al pubblico;

b) apertura, areazione e chiusura degli uffici e locali con mantenimento dell'ordine degli stessi attraverso la pulizia dei materiali e delle suppellettili d'uso;

c) prelievo, trasporto e consegna di fascicoli, oggetti, ecc.; distribuzione della corrispondenza; confezione di pacchi e plichi; riproduzione di atti e documenti con l'uso di macchine semplici;

d) carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici;

e) piccole commissioni inerenti i propri compiti anche esterni al luogo di lavoro.

Area di servizio.

Sono comprese attività di custodia di autoveicoli nei parcheggi, di vigilanza e pulizia degli impianti sportivi, ricreativi e balneari, dei servizi igienici pubblici nonché delle altre strutture di servizio esistenti.

Sono comprese, altresì, attività di trasporto di varia natura, nonché le attività di lavanderia.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Ausiliari:

commessi, portieri, uscieri, custodi.

Terza qualifica funzionale

OPERATORE

Complessità delle prestazioni.

Attività prevalentemente esecutiva o tecnico-manuale la cui esecuzione comporta anche gravosità e/o disagio, ovvero l'uso e la manutenzione ordinaria di strumenti e arnesi di lavoro.

Professionalità.

Preparazione professionale qualificata da adeguata conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate acquisibili anche con un periodo limitato di pratica.

Autonomia operativa.

Limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Responsabilità

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Eventuali elementi accessori.

Può richiedersi il possesso di particolari abilitazioni o patenti.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Licenza della scuola dell'obbligo e qualificazione professionale se richiesta.

Aree di attività

Area di servizi scolastici, socio-assistenziali.

In queste aree sono comprese, assieme all'eventuale espletamento in moda integrato delle attività e funzioni previste nella qualifica funzionale precedente, funzioni consistenti in iniziative complementari e sussidiarie all'attività educativa e assistenziale e cioè, assieme alla pulizia, riordino e manutenzione locali (scolastici e di assistenza), funzioni di collaborazione con il personale di cucina per preparazione, distribuzione e somministrazione dei cibi, attività di cura dell'igiene personale degli utenti dei servizi, l'effettuazione di semplici lavori di manutenzione, nonché attività di sorveglianza degli utenti nelle situazioni in cui sono in carico all'ente.

Le funzioni di collaborazione comprendono anche quelle inerenti la presenza, nei vari servizi scolastici e/o socio-assistenziali, di soggetti portatori di handicaps.

Dette attività possono essere svolte in modo integrato.

Area dei servizi generali, tecnici, tecnico-manutentivi.

Sono comprese nelle presenti aree le attività consistenti nella esecuzione di operazioni e lavori tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili e strade. Sono altresì comprese le attività consistenti: nella conduzione di macchine semplici (auto o motomezzi), nell'uso di attrezzature che possono richiedere particolari abilitazioni o patenti, nel trasporto, nella locomozione e nella collocazione con tecniche di lavoro non elementari (qualificate): di materiali, di attrezzature, di segnalazioni, di manifesti, nella conduzione di centralini telefonici complessi, nella assistenza ai bagnanti previo possesso di apposita abilitazione di salvamento, nell'esecuzione di attività di N.U., di disinfezione e disinfestazione realizzate mediante l'uso di attrezzature o sostanze specifiche volte ad eliminare cause di nocività o contagio, nell'esecuzione di attività cimiteriali di seppellitura, tumulazione e stumulazione, nell'esecuzione di attività di sorveglianza e manutenzione di fognature, nell'esecuzione di attività per la cattura dei cani, nell'esecuzione di attività varie nei mattatoi, negli impianti sportivi, nei mercati, nell'esecuzione di attività di collaborazione in cucine (complesse).

A rea dei beni culturali.

Sono comprese nella presente area le attività di conservazione e distribuzione del materiale bibliografico e museologico.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Operatori:

operai N.U.; interattori; affissatori; autisti; centralinisti; necrofori; addetti biblioteche; bidelli; operai qualificati; operatori d'appoggio dei servizi socio-assistenziali.

Quarta qualifica funzionale **ESECUTORE**

Complessità delle prestazioni.

Attività specializzate nel campo amministrativo, contabile, tecnico-manutentivo esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare il coordinamento di addetti a qualifiche inferiori e altresì il mantenimento di rapporti diretti interni ed esterni al servizio di appartenenza per trattare questioni o pratiche di importanza apprezzabile. Professionalità.

È richiesta una preparazione professionale specifica.

Autonomia operativa.

Nell'ambito di istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Eventuali elementi accessori.

Può richiedersi il possesso di particolari abitazioni o patenti.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro e all'eventuale coordinamento di addetti a qualifiche inferiori.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Licenza scuola dell'obbligo e specializzazione professionale se richiesta.

Aree di attività

Area amministrativa.

Sono comprese nella presente area le funzioni consistenti nell'espletamento di attività prevalentemente amministrative e contabili che richiedono: la predisposizione -- anche mediante raccolta, organizzazione ed elaborazione di dati e informazioni -- di atti e provvedimenti anche con la diretta trascrizione stenografica o dattilografica del materiale prodotto in adempimento delle mansioni di competenza, utilizzando anche macchine a supporto magnetico; la predisposizione, esecuzione e controllo dei processi per la codifica, immissione e verifica dei dati nei centri elettronici.

Sono comprese altresì attività consistenti nella notificazione di atti, nonché quelle di catalogazione ed archiviazione degli stessi.

Area tecnico-manutentiva.

Sono comprese nella presente area funzioni consistenti nell'esecuzione di operazioni di lavoro tecnico-manuali a carattere specialistico nel campo della installazione e manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature; nella conduzione di automezzi pesanti e/o complessi, di scuola-bus, di macchine operatrici complesse che richiedono una specifica abilitazione e patente; nella conduzione, manutenzione degli impianti di smaltimento dei rifiuti solidi urbani, degli impianti di produzione e distribuzione del gas, acqua, elettricità, ecc. Le predette attività sono esercitate prevalentemente in modo integrato.

Area tecnica dei servizi.

Sono comprese nella presente area le attività di conduzione di grandi e medi impianti telefonici, nonché di conduzione di cucine.

Area socio-assistenziale, socio-sanitaria.

Sono comprese in questa area le funzioni da esplicare in modo integrato a livello domiciliare ed in centri appositi

in favore di persone anziane e persone portatrici di handicaps consistenti in prestazioni di infermieristica generica e assistenza domiciliare. Sono pure comprese le funzioni di assistenza tecnica nei laboratori d'igiene e profilassi.

Area scolastica.

Sono comprese nella presente area le funzioni di assistenza tecnica nei laboratori degli istituti scolastici.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area attività di accompagnamento dei visitatori nelle grotte naturali o di guida nei musei.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Esecutori:

puericultrici; infermieri generici (ad esaurimento); addetti all'assistenza domiciliare; messi notificatori; applicati; operai specializzati; perforatori CM e CE; guide ai musei.

Quinta qualifica funzionale

COLLABORATORE PROFESSIONALE

Complessità delle prestazioni.

Attività professionale che richiede l'uso complesso di dati per l'espletamento delle prestazioni lavorative; può richiedere altresì preparazione tecnica e particolare conoscenza delle tecnologie del lavoro con eventuale impiego di apparecchiature complesse.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare funzioni di indirizzo e coordinamento di operatori con qualifiche inferiori.

Autonomia operativa.

È completa nell'ambito di prescrizioni di massima riferite a procedure generali.

Responsabilità.

La prestazione lavorativa è caratterizzata da responsabilità per l'attività direttamente svolta e, eventualmente, per i risultati conseguiti dagli operatori nei confronti dei quali si esercita il coordinamento.

Requisiti di accesso dall'esterno.

È richiesto il diploma di istruzione di 2 grado e/o particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro vedi 18deg. comma art. 5 D.P.R. 268 (D.P.R. art. 26 D.P.R. 494).

Aree di attività

Area amministrativa.

Sono comprese nella presente area le attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo nonché l'attività di collaborazione amministrativa che richiede conoscenze di procedure e metodologie oltre che la capacità di relazione anche esterna alla struttura in cui opera. In tale area rientrano esclusivamente i dipendenti dei comuni ove espletano funzioni apicali dell'area amministrativa e che costituiscono l'unica figura in tale area presente nell'ente.

Area centri elaborazione dati.

Sono comprese nella presente area le attività operative in sala macchina dei centri elaborazione dati, che richiedono una buona conoscenza delle procedure di comunicazione con la macchina.

Area tecnico-progettuale.

Sono comprese nella presente area le operazioni di carattere prevalentemente tecnico, la cui esecuzione può richiedere l'utilizzazione di strumenti e attrezzature complesse e

comportare attività di vigilanza o controllo di cantiere.

Area tecnica.

Sono comprese nella presente area le funzioni tecniche che richiedono conoscenze specifiche ed esperienze a livello di operaio ed operatore ad alta specializzazione con connessa responsabilità di indirizzo di posizioni di lavoro a minor contenuto professionale e funzioni di vigilanza nell'ambito delle materie di competenza anche con riferimento alla prevenzione e repressione delle violazioni di norme di legge e regolamentari.

Area di vigilanza.

Sono comprese nella presente area le funzioni e gli interventi atti a prevenire, controllare e reprimere in sede amministrativa comportamenti e atti contrari a norme regolamentari, con le quali gli enti locali hanno disciplinato funzioni loro demandate da leggi o regolamenti dello Stato in materia di polizia locale, e specificatamente in materia di polizia urbana (rurale, edilizia, commerciale, sanitaria, tributaria), ittica, faunistica, venatoria, silvo-pastorale.

Sono altresì comprese le funzioni di interventi di controllo, prevenzione e repressione per l'espletamento dei servizi di polizia della strada limitatamente alle funzioni demandate dalle norme del codice della strada.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Collaboratori professionali:

computisti; disegnatori; assistenti tecnici; vigili urbani, ittici, venatori, faunistici, silvo-pastorali; operai altamente specializzati con connessa responsabilità d'indirizzo (capi operai, capi cuochi, etc.).

Sesta qualifica funzionale

ISTRUTTORE

Complessità delle prestazioni.

Attività che comportano l'uso complessa di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative di natura tecnica, amministrativa e contabile a livello di diploma di scuola secondaria superiore.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare il coordinamento di addetti a qualifiche inferiori e altresì il mantenimento di rapporti diretti interni ed esterni al servizio di appartenenza per trattare questioni e pratiche importanti.

Professionalità.

È richiesta una preparazione derivante in genere da specifico titolo professionale.

Autonomia operativa.

Grado di iniziativa secondo istruzioni di massima, norme e procedure valide nell'ambito della sfera di attività dell'addetto.

Responsabilità.

Riferita alla corretta esecuzione del proprio lavoro e alla organizzazione e il coordinamento, anche mediante emanazione di prescrizioni dettagliate del lavoro di appartenenti a livelli inferiori.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Si richiede la licenza di scuola media superiore o equipollente.

Aree di attività

Area socio-educativa.

Sono comprese nella presente area le funzioni socio-educative per la prima infanzia gestite nel territorio dagli enti locali (asili nido).

Area scolastica.

Sono comprese nella presente area le funzioni di docenza nelle scuole materne gestite dagli enti locali nonché quelle nelle scuole elementari relativamente all'attività di doposcuola.

Area socio-sanitaria.

Sono comprese nella presente area le funzioni consistenti nell'espletamento di compiti di natura socio-sanitaria concernenti l'igiene pubblica, la profilassi delle malattie infettive e parassitarie, la prevenzione e la riabilitazione nell'ambito delle mansioni specifiche riferite alle singole professionalità.

Area di vigilanza.

Sono comprese nella presente area le funzioni di coordinamento delle attività di polizia locale svolte dai nuclei operativi di vigilanza.

Area centri elaborazione dati.

Sono comprese nella presente area le funzioni di predisposizione dei programmi per i centri elettronici.

Area amministrativa e contabile.

Sono comprese nella presente area le attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo e contabile, anche mediante la raccolta, l'organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni di natura complessa secondo fasi operative nell'ambito di procedure definite.

Area tecnico progettuale.

Sono comprese nella presente area le attività consistenti nella predisposizione, nell'ambito delle specifiche competenze professionali, di elaborati tecnici o tecnico-amministrativi, nella collaborazione per la redazione di progetti e preventivi di opere, nella sovrintendenza, organizzazione e controllo di operazioni di carattere tecnico dirette a supporti generali di corrispondenti attività nei settori dell'edilizia, delle opere pubbliche, di difesa e controllo dell'ambiente.

Area tecnica.

Sono comprese nella presente area le attività richiedenti altissima e specifica preparazione professionale nel campo della restaurazione di opere artistiche derivante dal possesso di diploma d'arte.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area le attività di assistenza e di collaborazione nelle biblioteche, comprendenti le funzioni di catalogazione e cura degli schedari inerenti il materiale bibliografico nonché le funzioni di assistenza nell'organizzazione di attività culturali e di promozione della struttura nonché svolgimento di attività educative individuali o di gruppo.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Istruttori:

impiegati amministrativi di concetto; ragionieri; geometri; assistenti visitatrici; assistenti di cattedra; maestri scuola materna; sotto-ufficiali vigilanza; terapeuti; assistenti sociali; stenografo resocontista diplomato; aiuto bibliotecario diplomato; educatori asili nido; programmatori CM e CE; educatori agli handicappati; educatori professionali.

Settima qualifica funzionale

ISTRUTTORE DIRETTIVO

Attività di natura tecnica, amministrativa, contabile consistente nell'istruttoria formale di atti e provvedimenti e nella elaborazione dei dati, nonché attività di studio, ricerca, elaborazione e progettazione.

Dette attività comportano altresì l'applicazione di norme e procedure avvera l'interpretazione delle stesse e dei dati elaborati. Consiste inoltre nella collaborazione con titolari di posizione di lavoro di maggior contenuto professionale. Direzione e coordinamento.

Può comportare il coordinamento di gruppi informali di lavoro o organizzazione di unità semplici.

Autonomia operativa e iniziativa.

Nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima; l'iniziativa può manifestarsi anche nella individuazione di procedimenti necessari alla soluzione dei casi esaminati e di concrete situazioni di lavoro.

Responsabilità.

Per i risultati delle attività direttamente svolte nonché di quelle del gruppo coordinato.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Diploma di laurea vedi comma 11 Art. 5 D.P.R. 268 (Art. 26 D.P.R. 494).

Aree di attività

Area amministrativa.

Addetti che collaborano all'istruttoria, predisposizione e formazione di atti, documenti, riferiti ad attività amministrative; l'attività si esercita inoltre collaborando con posizioni di lavoro a più elevata contenuto professionale.

Area tecnico-contabile.

Addetti che eseguono o coordinano attività di tipo tecnico-contabile e di figure professionali appartenenti a qualifiche immediatamente inferiori dei rispettivi settori di attività.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area le attività inerenti alla programmazione e la gestione delle attività culturali, l'attività di ricerca, di studio, di documentazione e di progettazione relativa ai servizi presenti nell'area socio-educativa, l'attività didattica di formazione permanente e di formazione professionale, l'attività di supervisione professionale nei confronti degli operatori pedagogici delle qualifiche sottostanti.

Sono altresì comprese le attività di programmazione e di gestione delle attività culturali estensive rispetta al servizio documentario, di gestione dei cataloghi, inventariale e patrimoniale del fondo documentario, il trattamento scientifico dei documenti, l'attività di consulenza ed orientamento bibliografico.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Istruttore direttivo:

laureati amministrativi responsabili di unità operativa; terapeuti coordinatori; assistenti sociali coordinatori; ragionieri economi comunità montane; segretari ragionieri economi; analisti programmatori CM e CE; docenti per le cui funzioni si richiede per legge il diploma di laurea; bibliotecari laureati; educatore pedagogista laureata.

Ottava qualifica funzionale

FUNZIONARIO

Complessità e difficoltà delle prestazioni.

Attività di studio, di ricerca, di elaborazione di piani e di programmi che richiedono elevata specializzazione professionale, nonché il controllo dei risultati nei settori amministrativi, tecnico- scientifici, ovvero l'istruttoria, la predisposizione e la formazione di atti e provvedimenti di

notevole grado di difficoltà. Può comportare la direzione di unità operativa organica e l'esercizio di funzioni con rilevanza esterna.

Autonomia operativa e iniziativa.

L'attività è caratterizzata da facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi generali.

Responsabilità.

L'attività comporta la piena responsabilità dell'attività direttamente svolta, delle istruzioni impartite, nonché del conseguimento degli obiettivi previsti dai programmi di lavoro.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Per l'accesso alla qualifica è richiesto il diploma di laurea, nonché la prescritta abilitazione nel caso di prestazione professionale.

Aree di attività

Area amministrativa.

Addetti che provvedono all'istruttoria, predisposizione e formazione di atti, documenti, riferiti ad attività amministrative; l'attività si esercita inoltre collaborando con posizioni di lavoro a più elevato contenuto professionale.

Area tecnico-contabile.

Addetti che eseguono attività di tipo tecnico-contabile o che coordinano figure professionali appartenenti a qualifiche immediatamente inferiori dei rispettivi settori di attività.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Funzionario:

apicali di enti di tipo 3; laureati professionali (procuratori legali, ingegneri, architetti, medici, farmacisti, giornalisti, ecc.); analisti di sistema; laureati con direzione di unità operativa o attività di studio o ricerca.

QUALIFICHE FUNZIONALI DIRIGENZIALI

Funzione dirigenziale.

La funzione dirigenziale negli enti locali è rivolta ad attuare i programmi di sviluppo economico e sociale in conformità degli indirizzi politico-amministrativi formulati dai competenti organi istituzionali.

Essa si esplica essenzialmente mediante:

il raccordo degli apparati amministrativi con gli organi politico-istituzionali, con un diretto apporto collaborativo alla formazione delle scelte, degli indirizzi e dei programmi dell'ente ed alla loro attuazione e verifica;

il coordinamento delle relazioni interfunzionali, interne ed esterne, delle e tra le strutture operative dell'ente, in modo da garantire la reciproca integrazione interdisciplinare e la complessiva coerenza dell'azione degli apparati amministrativi dell'ente.

L'esercizio della funzione dirigenziale -- intesa ad assicurare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nell'ambito della legalità -- è caratterizzato da:

preparazione culturale e professionale, tale da garantire i più ampi rapporti interdisciplinari, la collaborazione con e tra diverse professionalità specifiche, l'utilizzo integrato di molteplici competenze tecniche e scientifiche;

piena autonomia tecnica di decisione e di direzione, in particolare nell'organizzazione ed utilizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate;

diretta responsabilità dell'attività personalmente svolta, nonché delle decisioni assunte e delle disposizioni impartite nell'esercizio delle rispettive attribuzioni.

Attribuzione e compiti dei dirigenti.

I dirigenti organizzano e dirigono le strutture operative, studiano gli aspetti ed esaminano i problemi di natura giuridico-amministrativa, economico-sociale e tecnico-scientifica attinenti le materie di competenza, elaborano relazioni, pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti amministrativi e regolamentari.

Forniscono ai competenti organi politico-istituzionali gli elementi di conoscenza e di valutazione tecnica necessari per l'analisi del grado di soddisfacimento del pubblico interesse e la scelta delle conseguenti determinazioni, formulando proposte anche alternative in termini di rapporto tra risultati conseguibili e rispettivi costi.

A questo fine possono promuovere, nell'ambito delle materie di competenza, studi e ricerche per la migliore individuazione e qualificazione dei bisogni e degli interessi rilevanti.

Collaborano alla determinazione e selezione degli obiettivi generali dell'amministrazione ed alla formulazione dei piani, programmi e progetti e procedono alla loro traduzione in programmi di lavoro verificandone lo stato di attuazione ed i risultati.

Disciplinano il funzionamento e l'organizzazione interna delle strutture operative cui sono preposti, assicurando la migliore utilizzazione e l'efficace impiego delle risorse umane e strumentali assegnate.

Studiano i problemi di organizzazione, la razionalizzazione e semplificazione delle procedure, le nuove tecniche e metodologie di lavoro, formulando proposte o adottando disposizioni volte ad assicurare l'osservanza dei criteri di regolarità gestionale, speditezza amministrativa ed economicità di gestione, con riferimento al rapporto costi/benefici.

Ai dirigenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, competono inoltre:

l'amministrazione degli stanziamenti di bilancio corrispondenti alle funzioni della struttura organizzativa cui sono preposti e la firma delle proposte di assunzione di impegni di spesa e di liquidazione della stessa nonché l'azione di vigilanza e controllo volta ad accertare la correttezza e la regolarità amministrativa tecnica e contabile delle attività concernenti il settore di competenza;

l'emanazione di atti di rilevanza esterna loro delegati dagli organi istituzionali;

l'emanazione di istruzioni e disposizioni per l'applicazione di leggi e regolamenti;

la partecipazione ad organi collegiali, commissioni o comitati operanti in seno all'amministrazione.

Responsabilità dei dirigenti.

I dirigenti sono responsabili dell'espletamento delle funzioni loro attribuite come descritte nei precedenti punti nonché del buon andamento e della imparzialità dell'azione degli uffici o delle attività cui sono preposti.

In particolare sono responsabili:

dell'osservanza delle direttive generali e dei programmi di massima formulati dagli organi competenti nonché dell'esecuzione degli atti degli organi stessi;

delle disposizioni da loro impartite;

del conseguimento dei risultati dell'azione dell'ufficio o dell'attività cui sono preposti in termini di rapporto tra

risultati proposti e risultati raggiunti, anche sotto l'aspetto dell'adeguatezza del grado di soddisfacimento dell'interesse pubblico, inerenti al settore affidato.

I risultati negativi eventualmente rilevati nella organizzazione del lavoro e nell'attività dell'ufficio sono contestati ai dirigenti, con atto scritto, dal capo dell'amministrazione.

Si conferma per la dirigenza, la responsabilità penale, civile, amministrativa, contabile e disciplinare prevista per l'impiego pubblico.

L'esercizio della funzione dirigenziale comporta un impegno a tempo piena e la disponibilità alla prestazione di orari di lavoro corrispondenti alle esigenze dei compiti da assolvere anche in rapporto al funzionamento degli organi istituzionali.

Prima qualifica funzionale dirigenziale

Il personale appartenente alla prima qualifica funzionale dirigenziale esercita le funzioni di cui ai precedenti punti in relazione alla struttura organizzativa dell'ente.

Negli enti di tipo 2, di cui tale qualifica è quella di vertice, il personale ha la direzione della massima unità operativa presente nell'ente stesso.

Negli enti di tipo 1 ha la direzione di unità operativa intermedia e/o compiti di studio e ricerca.

Seconda qualifica funzionale dirigenziale

Il personale appartenente alla seconda qualifica funzionale dirigenziale esercita le funzioni di cui ai precedenti punti a livello di responsabile delle massime unità organizzative degli enti di tipo 1.

ALLEGATO B

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITÀ PERSONALE.

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta

e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui all'art. 26, punto g), del D.P.R. 347/83 punto 10.2 Accordo Regioni e le attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è

determinata con provvedimento degli organi deliberanti dell'ente, sulla base di apposita dichiarazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal responsabile del settore presso cui il personale addetto presta servizio.

Qualora vi fosse personale delle categorie anzidette non adibito, anche temporaneamente, alle attività comportanti rischio, al medesimo la indennità di L. 240.000 viene corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio; per i restanti periodi compete invece l'indennità di L. 120.000 annua rapportata al periodo di non esposizione a rischio.

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93 (2), relativo al triennio 1985-87 (3)

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

-Visto l'art. 87 della Costituzione;
-Vista la legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93;
-Visto il decreto del Presidente della Repubblica in data 5 agosto 1983, (registrato alla Corte dei conti l'11 agosto 1983 Atti di Governo, registro n. 48, foglio n. 9) con il quale all'On. avv. Remo Gaspari, Ministro senza portafoglio, è stato conferito l'incarico per la funzione pubblica;
-Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 12 settembre 1983 (registrato alla Corte dei conti il 3 ottobre 1983, registro n. 8 Presidenza, foglio n. 212) con il quale il Ministro per la funzione pubblica è stato delegato dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'esercizio, tra l'altro, delle funzioni spettanti al medesimo Presidente ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93, e degli adempimenti concernenti il pubblico impiego rimessi da disposizioni legislative al Presidente del Consiglio dei Ministri;
-Visti gli articoli 1 e 26 della legge 29 marzo 1983, n. 93, che disciplinano l'ambito di applicazione della legge stessa ed individuano, con alcune eccezioni per particolari categorie di personale, le pubbliche amministrazioni ed il relativo personale cui si applica la legge medesima;
-Visto l'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, che, al fine di pervenire alla omogeneizzazione delle posizioni giuridiche dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, prevede che siano disciplinate mediante accordo unico, valido per i tutti i comparti di contrattazione collettiva, specifiche materie concordate tra le parti;
-Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 1 febbraio 1986, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 12 e dell'ottavo comma dell'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, con la quale – respinte o ritenute inammissibili le osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali dissenzienti o che hanno dichiarato di non partecipare alle trattative – è stata autorizzata, previa verifica delle compatibilità finanziarie, la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo intercompartimentale raggiunta in data 18 dicembre 1988 fra la delegazione di parte pubblica, composta come previsto dallo stesso art. 12 della citata legge n. 93, e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL, CONFESAL, CONFEDIR, CISAS e USPP (la sottoscrizione di tale ultima confederazione è subordinata all'esito finale

di un giudizio pendente circa la sua legittimazione come agente contrattuale);

-Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 1 febbraio 1986 ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 12 e dell'ultimo comma dell'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, concernente il recepimento e l'emanazione dell'accordo intercompartimentale, di cui al citato art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, sottoscritto il 18 dicembre 1985;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale;

Emana il seguente decreto:

Capo I

Disposizione generale

1. Campo di applicazione e durata.

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, che recepisce l'accordo intercompartimentale 18 dicembre 1985 di cui in premessa, si applicano a tutti i comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93.
2. L'accordo si riferisce al periodo 1 gennaio 1985-31 dicembre 1987.
3. Gli effetti economici che conseguiranno in conseguenza del presente decreto, che recepisce l'accordo intercompartimentale di cui al precedente primo comma, decorrono dal 1 gennaio 1986 e si protraggono fino al 30 giugno 1988, salvo le diverse specifiche decorrenze espressamente previste nei successivi articoli per particolari istituti contrattuali.
4. Le altre materie previste dall'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, e non espressamente disciplinate nel presente decreto, saranno definite, insieme con altri istituti di particolare rilievo, quali le aspettative ed i permessi sindacali, con successivo decreto a seguito di accordi da definire secondo le norme previste dalla legge-quadro citata.

Capo II

Occupazione

2. Programmazione della politica del lavoro nel settore pubblico

1. In applicazione dell'art. 27 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, costi-

tuisce la sede di coordinamento generale e di indirizzo della politica del lavoro nella pubblica amministrazione.

2. Allo scopo di pervenire a una razionale e programmata politica del personale, l'osservatore nazionale sul pubblico impiego di cui alla legge 22 agosto 1985, n. 444, garantisce la raccolta e la diffusione dei dati relativi al personale sia per la gestione della mobilità e delle politiche nazionali dell'occupazione, sia per favorire informazioni utilizzabili come supporto delle relazioni sindacali.

3. Ferme restando le competenze del Dipartimento della funzione pubblica e delle amministrazioni di cui al comma terzo dell'art. 27 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, la contrattazione di comparto, in coerenza con gli assetti organizzativi e le modalità di lavoro previsti dagli accordi, può individuare procedure e tempi per garantire alle organizzazioni sindacali l'acquisizione dei dati sul personale e conseguentemente l'autonoma valutazione e segnalazione delle correlative informazioni da parte delle organizzazioni sindacali all'Osservatorio nazionale sul pubblico impiego per le competenze a esso attribuite.

4. Alle sedi di contrattazione decentrata, individuate a norma dell'art. 14 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, è anche affidata l'acquisizione dei dati riguardanti la situazione del personale occupato e di quello occorrente in relazione ai programmi di efficienza-efficacia e a fenomeni fisiologici di turn-over, conseguenti alla rilevazione dei carichi di lavoro e secondo criteri che saranno stabiliti negli accordi di comparto.

5. Il Governo predisporrà, secondo le indicazioni emerse dagli accordi di comparto, un piano triennale di occupazione distinto per anno in rapporto alla definizione degli organici, al turn-over, alla qualità e ampliamento di attività e servizi con riferimento alle attuali dotazioni organiche di diritto. Il programma predisposto dal Governo, ferme restando le intese intervenute negli accordi di comparto, costituisce linea di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le autonomie locali in relazione alle specifiche esigenze operative connesse con il loro particolare ordinamento.

6. In sede di accordo di comparto saranno elaborati i progetti di sviluppo dell'occupazione e gli adeguamenti che si renderanno necessari per il corretto svolgimento dell'attività istituzionale, tenendo conto degli indirizzi di modifica dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, delle conseguenze della riduzione degli orari e del perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia, anche in relazione ai nuovi regimi di orario.

7. Nel quadro delle indicazioni contenute nella legge finanziaria per il 1986 sarà predisposto un apposito progetto occupazionale per l'anno 1986.

8. Le legazioni di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, verificheranno lo stato di attuazione del piano occupazionale entro il 30 aprile di ogni anno.

3. Progetti finalizzati

1. Le amministrazioni pubbliche, sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, definiranno entro il 30 aprile 1986 a livello nazionale e territoriale, nel quadro di apposito programma predisposto dal Governo, progetti speciali occupazionali, finalizzati alla realizzazione di nuovi servizi o al miglioramento di quelli esistenti, rispondenti alla necessità di soddisfare bisogni a carattere produttivo e sociale. Il programma predisposto

dal Governo, ferme restando le intese intervenute negli accordi di comparto, costituisce linea di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le autonomie locali in relazione alle specifiche esigenze operative connesse con il loro particolare ordinamento.

2. I progetti finalizzati di cui al comma precedente avranno durata non superiore ad un anno, dandosi preferenza, a titolo esemplificativo, ai settori della lotta all'evasione fiscale e contributiva, del catasto, della tutela dei beni culturali e ambientali, dell'ecologia e della protezione civile, della difesa del suolo, del patrimonio idrico, boschivo e florofaunistico, della difesa del litorale e della sua utilizzazione sociale, dei servizi di assistenza agli anziani e ai portatori di handicap ed ai progetti di formazione-lavoro.

3. Sulla base anche di specifiche proposte dell'Osservatorio del pubblico impiego, nei progetti di cui al precedente comma saranno definiti tutti gli aspetti di programmazione, attuazione e gestione dei progetti - assicurando il necessario raccordo con l'attività ordinaria - con riferimento al numero, alla qualità, ai regimi di orario del personale necessario, il quale va individuato in parte tra quello già in servizio e in parte espressamente reclutato con rapporto a tempo determinato limitato alla durata del progetto con le modalità che saranno previste dalla emananda legge sul rapporto di lavoro a tempo parziale nel pubblico impiego, che dovrà anche disciplinare il rapporto a tempo determinato.

4. Per il periodo di vigenza dell'accordo indicato nel precedente art. 1 per il personale utilizzato nei progetti finalizzati indicati in precedenza, tenuto anche conto degli aspetti formativi degli stessi, i valori tabellari minimi di ciascun comparto rimangono quelli vigenti al 31 dicembre 1985.

4. Regimi di lavoro a tempo parziale

1. Con apposito emendamento al disegno di legge governativo sul rapporto di lavoro a tempo parziale nel pubblico impiego, sarà prevista una piena utilizzazione della contrattazione per la individuazione dei profili professionali per i quali è ammesso il regime a tempo parziale e dei relativi contingenti entro i limiti massimi indicati dalla norma; sarà esaminata altresì la possibilità di attenuare la portata delle norme sulla incompatibilità.

2. Negli accordi di comparto sarà riservata una ampia quota del turn-over dei prossimi tre anni per rapporti di lavoro a tempo parziale nel pubblico impiego nei limiti della quota massima prevista dal disegno di legge di cui al precedente primo comma.

5. Ruoli ed accessi

1. Allo scopo di agevolare il reclutamento del personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 20 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, e la sua piena utilizzazione nelle sedi di assegnazione, saranno ridistribuiti gli attuali posti degli organici nazionali in contingenti territoriali a livello non inferiore a quello provinciale. La copertura dei posti avverrà attraverso concorsi territoriali corrispondenti, assicurando modalità di gestione degli stessi sollecite ed articolate, secondo profili professionali omogenei, a partire dai comparti contrattuali.

2. Per la selezione dei candidati al pubblico impiego saranno adottate procedure più moderne e oggettive. Un'apposita commissione mista ne studierà, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, le modalità operative e

formularà precise proposte anche sulla base del protocollo d'intesa presentato dal Governo alle parti sociali il 14 febbraio 1984.

3. Per la copertura urgente di vacanze di organico, tenendo conto delle riserve di legge attualmente vigenti, le amministrazioni pubbliche, per gli adempimenti di loro competenza, attiveranno, entro un mese dalla entrata in vigore del presente decreto, provvedimenti normativi che consentano la rapida diffusione, anche attraverso il ricorso agli organi di informazione di massa, dei bandi di concorso, l'espletamento sollecito delle procedure concorsuali mediante il ricorso a procedure semplificate e automatizzate di selezione attitudinale, l'immediato inserimento in ruolo dei vincitori in attesa degli adempimenti di rito, utilizzando prioritariamente per le successive vacanze le graduatorie degli idonei degli ultimi tre anni, salvaguardando specifiche normative di settore.

6. Mobilità

1. I carichi funzionali di lavoro – condizione essenziale per avviare processi di mobilità del personale – saranno individuati e definiti a livelli territoriale per unità organica complessa territoriale al fine di consentire la determinazione della dotazione organica di personale a tale livello.

2. Definite le dotazioni organiche a livello territoriale con atto previsto dai rispettivi ordinamenti, le amministrazioni pubbliche porteranno a conoscenza dei dipendenti, mediante avviso pubblico da emanare nel mese di gennaio di ciascun anno, le vacanze verificatesi, al fine di consentire le domande di trasferimento da una sede all'altra nell'ambito di tali vacanze secondo graduatorie formulate sulla base di limiti e criteri adottati negli accordi di comparto. A tale processo di mobilità – al quale si potrà ricorrere in relazione alle esigenze delle singole amministrazioni e che sarà regolato, secondo modalità specifiche, definite, anche in ordine agli ambiti territoriali, negli accordi di comparto – possono partecipare dipendenti di altre amministrazioni dello stesso comparto, purché appartenenti allo stesso profilo professionale. Le operazioni dei trasferimenti debbono essere concluse, sotto il profilo amministrativo, entro il mese di giugno. I posti che risulteranno ancora vacanti, dopo l'effettuazione dei trasferimenti, potranno essere messi a concorso, anche a livello provinciale, per la stessa qualifica o profilo professionale.

3. La definizione dei carichi di lavoro a livello territoriale come sopra determinati e la conseguente fissazione degli organici con atto dell'amministrazione metterà in evidenza casi di sovradimensionamento e di sottodimensionamento, presupposto oggettivo per avviare processi di mobilità anche intersettoriali.

4. Per i posti che risulteranno scoperti in strutture sotto dimensionate, a seguito dei processi di mobilità settoriali ed intersettoriali di cui sopra, saranno banditi appositi concorsi a livello territoriale, utilizzando tutte le vacanze comunque determinatesi per cessazione dal servizio nelle dotazioni organiche complessive dell'ente interessato.

5. Le pubbliche amministrazioni e le confederazioni sindacali individueranno ai diversi livelli di contrattazione procedure negoziali per la verifica degli esuberi di personale anche in dipendenza di processi di riorganizzazione, ristrutturazione e innovazione tecnologica e conseguente sviluppo di riqualificazione dei servizi, al fine di attuare mobilità di contingenti di personale all'interno dei comparti ed all'occorrenza anche da un comparto all'altro.

6. Le stesse procedure negoziali – ferme restando le normative vigenti sui trasferimenti d'ufficio di singoli dipendenti per motivate ed inderogabili esigenze di servizio da un ufficio territoriale all'altro nell'ambito delle dotazioni organiche stabilite – potranno prevedere forme di garanzia ed incentivi alla mobilità, oltre che processi di riconversione e di riqualificazione del personale trasferito.

7. L'utilizzazione della mobilità come sopra descritta rimane nella facoltà delle regioni e delle autonomie locali per quanto concerne le qualifiche dirigenziali, i dipendenti di ottavo livello apicale e quelli di ottava qualifica aventi responsabilità di unità organica.

Capo III

Orario e organizzazione del lavoro

7. Orario di lavoro

1. In tutti i settori, si provvederà a una graduale riduzione dell'orario settimanale di lavoro, fino al raggiungimento delle 36 ore settimanali effettivamente prestate, eliminando ogni forma di tolleranza tale riduzione non potrà essere comunque superiore a 2 ore settimanali.

2. Gli accordi di comparto definiranno tempi e modalità per l'attuazione di tale obiettivo, che dovrà essere raggiunto gradualmente il 31 dicembre 1987.

3. Nell'ambito delle modalità organizzative di svolgimento e di durata dell'orario di servizio del settore di appartenenza, gli accordi di comparto definiranno l'articolazione dell'orario di lavoro e la sua distribuzione, nel rispetto dell'orario massimo giornaliero stabilito per legge e tenendo conto delle esigenze dell'utenza.

4. L'orario di lavoro va accertato mediante controlli di tipo automatico e obiettivo anche saltuari. Gli accordi di comparto prevederanno tempi e modalità per il recupero di ritardi e permessi per motivi personali, entro un breve termine rispetto al periodo al quale si riferiscono.

5. La programmazione dell'orario di servizio e la articolazione dell'orario di lavoro saranno regolamentate in sede di contrattazione di comparto e decentrata, secondo criteri che tengano conto:

- della migliore efficienza e produttività delle pubbliche amministrazioni;

- del a più efficace erogazione dei servizi a favore di cittadini;

- del rispetto dei carichi di lavoro e dei riflessi sugli organici;

- dell'ampliamento dell'arco temporale della fruibilità dei servizi con il ricorso preferenziale ad articolazioni degli orari connessi con la natura delle prestazioni e con le caratteristiche funzionali dei servizi che possono richiedere orari diversi e anche più prolungati.

6. Gli accordi di comparto e decentrati, sempre in relazione alla natura delle prestazioni e agli altri criteri precedentemente indicati, determineranno per ciascun ufficio l'arco della fruibilità giornaliera dei servizi da parte dei cittadini:

- individuando in forma articolata l'orario pomeridiano di apertura, che si estenderà, a titolo di riferimento, fino alle ore 18, fatta salva la possibilità di anticipare o posticipare il suddetto orario per alcuni settori da individuare nella contrattazione di comparto e decentrata, sulla base di riscontri obiettivi dell'effettiva esigenza della utenza;

- definendo le attività a ciclo continuo e quelle che si pro-

traggono oltre le ore 18. Le prestazioni per turni saranno opportunamente programmate.

7. A livello di contrattazione di comparto e decentrata verranno posti in essere tutti gli strumenti negoziali necessari: all'attuazione della programmazione dell'orario di servizio; all'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale; alle modalità di riscontro della congruità tra scelte operate e miglioramento della qualità del servizio.

8. Articolazione degli orari

1. Per l'attuazione dei principi contenuti nell'articolo precedente, gli accordi di comparto definiranno modalità dettagliate di articolazione dell'orario di lavoro secondo i criteri seguenti:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile e mirata dell'organizzazione dei servizi, della dinamica degli organici e dei carichi di lavoro (flessibilità e articolazione giornaliera, turnazione, reperibilità, tempo parziale, tempo determinato). I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

b) limitazione del ricorso al lavoro straordinario ai casi assolutamente eccezionali per periodi predeterminati e in base ai carichi di lavoro facendo anche ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori e inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto delle modalità e del monte ore definito a livello di comparto;

c) presenza in servizio di tutto il personale contemporaneamente e per un congruo numero di ore nelle attività lavorative in cui sia possibile e sia la concordata l'adozione del sistema dell'orario flessibile giornaliero; i periodi di completamento dell'orario dovranno essere programmati con modalità da precisare nella contrattazione decentrata;

d) individuazione dei settori nei quali il lavoro possa essere effettuato per turni, determinando il numero massimo di turni notturni consentibili nell'arco del mese ed effettuabili da ciascun operatore; sono fatte salve le esigenze imprevedibili

ed eccezionali o quelle derivanti da calamità e da eventi naturali;

e) modalità di ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale garantendo la volontarietà, la reversibilità, la sua articolazione, in rapporto alle esigenze organizzative e a quelle dei lavoratori e alle funzioni esercitate ed individuando il contingente massimo consentito di trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale nell'ambito della previsione legislativa.

2. La programmazione delle modalità organizzative per l'articolazione dell'orario di lavoro e di servizio – ivi comprese le incentivazioni economiche – sarà definita in sede di contrattazione di comparto e decentrata secondo le previsioni dell'art. 11 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93.

9. Lavoro straordinario

1. Nel contesto delle nuove regole di flessibilità: lo straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, anche per evitare che la riduzione di orario si risolva in un puro effetto di monetizzazione;

-nelle situazioni nelle quali l'offerta di lavoro ordinario è insufficiente, per una fase prolungata, si ricorre a processi di mobilità, al lavoro a tempo parziale e/o a termine;

-nei casi in cui lo straordinario è comunque elemento indispensabile, si effettuerà tendenzialmente una compensazione in termini di ore libere cumulabili entro un certo arco di tempo.

2. I predetti criteri non escludono l'effettuazione di straordinario entro i limiti massimi definiti negli accordi di comparto. Ad ogni modo la sua effettuazione deve essere oggetto di verifica periodica, per costatarne la congruenza con i criteri generali che debbono regolarlo, e con una programmazione del lavoro per obiettivi che utilizzi tutti gli strumenti ordinari previsti dai nuovi accordi (flessibilizzazione, turni, mobilità, tempo parziale, restituzione in tempo libero).

3. Sono fatte salve le attività di diretta ed immediata collaborazione con gli organi istituzionali.

10. Compenso per il lavoro straordinario

1. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 175 i seguenti elementi retributivi:

-stipendio tabellare base iniziale di livello mensile in godimento;

-indennità integrativa speciale (IIS) in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;

-rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

2. La maggiorazione di cui sopra è pari al 15 per cento per lavoro straordinario diurno; al 30 per cento per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50 per cento per quello prestato in orario notturno- festivo.

3. Le modalità ed i tempi di attuazione della disciplina di cui sopra saranno definiti in sede di comparto, anche ai fini della omogeneizzazione e della perequazione nell'ambito di tutti i settori del pubblico impiego; le tariffe orarie vigenti alla data del presente accordo eventualmente superiori saranno mantenute ad personam fino alla concorrenza delle tariffe orarie di pari importo derivanti dal nuovo sistema.

4. La spesa per lavoro straordinario nelle pubbliche amministrazioni dovrà essere ridotta rispetto a quella effettivamente sostenuta in ciascuna amministrazione nell'anno 1985 per la remunerazione delle prestazioni straordinarie, secondo le intese che saranno definite in sede di comparto tenendo conto di particolari esigenze di enti ed in armonia con quanto previsto nei commi precedenti.

5. Dal 31 dicembre 1987 il divisore 175 è ridotto a 156.

11. Permessi

1. Al dipendente possono essere concessi, per particolari e non rinviabili esigenze personali, a domanda e su valutazione del dirigente dell'ufficio, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero; eventuali impreviste protrazioni della durata del permesso concesso seguono la disciplina dei commi successivi e vanno calcolati nel monte ore complessivo di cui al penultimo comma del presente articolo.

2. Entro breve termine rispetto al periodo al quale si riferiscono il dipendente è tenuto a recuperare integralmente e in base alle esigenze di servizio in un'unica o più soluzioni le ore non lavorate corrispondenti a quelle dei permessi di cui al precedente comma.

3. Nei casi in cui, per eccezionali motivi, non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'amministrazione provvede

a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

4. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

5. Le modalità di fruizione dei permessi saranno definite in sede di contrattazione di comparto e decentrata.

Capo IV Produttività Efficienza della pubblica amministrazione.

12. Produttività

1. La produttività nelle pubbliche amministrazioni va direttamente collegata ad una programmazione per obiettivi da raggiungere in un certo tempo e con determinate risorse e ad una valutazione sperimentale degli standards medi di esecuzione, tenendo conto della peculiarità di taluni servizi.

2. A tal fine saranno avviate adeguate sperimentazioni, iniziando da settori facilmente quantificabili per giungere gradualmente a sistemi effettivi di controllo della produttività-efficienza e della produttività-efficacia delle attività di settore opportunamente programmate.

3. Con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale sarà concordato un piano di progetti, diretto ad ottenere, entro l'arco di vigenza degli accordi di comparto, significativi recuperi di funzionalità e di produttività.

4. Il piano sarà costituito da progetti di tipo strumentale e progetti di risultato.

5. I progetti di tipo strumentale saranno finalizzati ad acquisire nella pubblica amministrazione metodologie, strutture e tecniche per un corretto governo delle problematiche gestionali dell'amministrazione pubblica (organizzazione e programmazione, tecniche di gestione, nuclei di valutazione gestionale, analisi di organizzazione e procedure informatizzate).

6. I progetti di risultato saranno diretti a influire sulle modalità di svolgimento delle attività direttamente produttive e di conseguenza sulla produttività complessiva e di singole linee di prodotto.

7. I progetti saranno normalmente individuati nella contrattazione di comparto o di settore, che dovrà indicare criteri e strumenti per la loro attuazione e verifica a livello decentrato.

8. Il Governo e le altre componenti la delegazione di parte pubblica attiveranno, per le parti di loro competenza, tutte le iniziative necessarie per rimuovere gli ostacoli di tipo procedurale amministrativo e contabile alla realizzazione del piano.

9. A ogni livello negoziale cui i progetti si riferiscono potranno essere costituiti appositi nuclei di valutazione (amministrazione-sindacato) che, servendosi eventualmente di centri specializzati anche esterni, definiranno l'impostazione complessiva dei progetti stessi e ne verificheranno periodicamente l'attuazione ed i risultati.

10. Il premio di produttività verrà corrisposto a obiettivo programmato raggiunto tenendo conto di parametri oggettivi quali il tempo ed il livello di professionalità, ma anche delle capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione del progetto-obiettivo; la valutazione di questi ultimi elementi compete, nell'ambito di criteri generali definiti negli accordi di comparto, al dirigente responsabile del progetto.

13. Progetti-pilota

1. In una prima fase sperimentale saranno predisposti alcuni progetti-pilota finalizzati al recupero della produttività. Dato il loro carattere sperimentale, tali progetti riguarderanno un numero molto limitato di amministrazioni, anche per contenere la spesa di avvio e per rendere possibile la tempestiva verifica operativa del loro svolgimento. Il programma operativo sarà predisposto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, previe intese con le Confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo intercompartimentale di cui all'art. 12 della legge-quadro 29 marzo 1983, n. 93, recepito dal presente decreto. Il programma predisposto dal Governo, ferme restando le intese intervenute negli accordi di comparto, costituirà linea di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le autonomie locali in relazione alle specifiche esigenze operative connesse con il loro particolare ordinamento.

2. Alla formulazione, attuazione e verifica dei progetti-pilota partecipano il Dipartimento per la funzione pubblica, le confederazioni sindacali, i relativi sindacati di comparto e le amministrazioni interessate, che potranno avvalersi anche dell'apporto di enti e istituti di provata esperienza e capacità professionale in materia di ricerca e di analisi delle strutture amministrative pubbliche.

3. I risultati di queste sperimentazioni saranno utilizzati per la definizione di nuovi standards di efficienza e di produttività e costituiranno la base per i piani di riordino dell'organizzazione del lavoro e delle strutture interessate, orientati al migliore funzionamento a regime.

4. La predisposizione dei progetti sarà ultimata entro cinque mesi.

5. Il Governo e le altre pubbliche amministrazioni provvederanno a finanziare i progetti-pilota nelle forme istituzionali previste, eventualmente utilizzando anche il fondo di incentivazione di cui al successivo art. 14.

14. Fondo di incentivazione

1. Allo scopo di promuovere una più razionale ed efficace utilizzazione del lavoro e di favorire i necessari processi di innovazione e di riorganizzazione dei servizi – anche in relazione a progetti finalizzati al recupero di efficienza e qualità delle prestazioni – al fine altresì di realizzare una maggiore fruibilità dei servizi in favore dei cittadini utenti, si costituirà per ciascun comparto un fondo di incentivazione che sarà alimentato con una quota, a carico del bilancio dello Stato e aggiuntiva rispetto agli ammontari definiti nel successivo articolo 15, dello 0,80 per cento del monte salari relativo a ciascun ente, da iscrivere annualmente a decorrere dall'esercizio finanziario 1987 nei bilanci dei singoli enti e con eventuali quote di lavoro straordinario e di altre eventuali indennità da definire negli accordi di comparto.

2. Tale fondo, da gestire in sede di contrattazione decentrata, a norma degli articoli 11 e 14 della legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, sulla base di criteri stabiliti nell'accordo di comparto, dovrà concorrere a finanziare gli oneri derivanti da processi di mobilità e turnazione, nonché riconoscimenti retributivi conseguenti alla realizzazione di progetti speciali di produttività e a incrementi di efficienza.

Capo V **Ristrutturazione retributiva**

15. Compatibilità economiche

1. Negli accordi di comparto dovranno essere rispettati i limiti economici derivanti dall'applicazione dei saggi di crescita inflattiva previsti dalla legge finanziaria 1986. Tali limiti sono considerati vincoli-obiettivo da valere per tutti i pubblici dipendenti.
2. Pertanto, nel rispetto di tali indirizzi programmatici, gli accordi di comparto dovranno prevedere benefici economici tali da non superare, in alcun caso, i tetti programmati di inflazione previsti dalla legge finanziaria 1986.
3. Ogni anno, entro il mese di settembre, le delegazioni di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, si incontreranno al fine di verificare l'eventuale scostamento tra l'andamento reale dell'inflazione e gli incrementi retributivi realizzati, al netto di quelli provenienti dal fondo di incentivazione di cui al precedente art. 14, per garantire comunque il mantenimento del valore reale delle retribuzioni.

16. Modifica del meccanismo della indennità integrativa speciale

1. L'attuale sistema di adeguamento retributivo al costo della vita è modificato come segue:
 - a) cadenza semestrale di rivalutazione retributiva: per tale rivalutazione si fa riferimento al tasso percentuale di incremento risultante dal rapporto fra il valore medio dell'indice sindacale di un semestre rispetto a quello del semestre precedente. Tale tasso percentuale di incremento è arrotondato sulla seconda cifra decimale;
 - b) rivalutazione del cento per cento di una somma mensile uguale per tutti di L. 580.000 e di una percentuale pari al 25 per cento della quota di retribuzione mensile eccedente tale parte.
I benefici derivanti dalla rivalutazione semestrale delle 580.000 lire indicizzate al 100 per cento costituiscono base per le correlative rivalutazioni dei semestri successivi.
La retribuzione eccedente, sulla quale si calcola il 25 per cento, viene determinata come segue: lo stipendio mensile della qualifica di appartenenza, ottenuto dividendo per dodici quello annuo lordo base in atto il mese precedente a quello dell'adeguamento, più l'indennità integrativa speciale maturata fino a quel momento, meno la quota di retribuzione indicizzata al 100 per cento, come sopra rivalutata;
 - c) il primo semestre di attuazione decorre dal mese di novembre 1985 e termina il mese di aprile 1986; pertanto il primo adeguamento decorre dal 1 maggio 1986;
 - d) per la prima applicazione del nuovo meccanismo il tasso percentuale semestrale medio è determinato prendendo come base di riferimento dell'indice sindacale il valore di 134,00;
2. Nel caso di variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote e di una loro razionalizzazione, saranno concordate tra le delegazioni di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza.
3. L'efficacia del sistema di adeguamento retributivo al costo della vita di cui al presente articolo sarà assicurata per un periodo non inferiore a quattro anni (4).

17. Modifica di altri automatismi

1. In sede di accordi di comparto, e nel limite delle correlative compatibilità come dianzi definite, saranno esperiti, a valere per il triennio di riferimento, sistemi di riconoscimento dell'anzianità che affievoliscano gli attuali automatismi, escludendo riconoscimenti di anzianità pregresse sostanzialmente già realizzati negli accordi precedenti.

Capo VI **Relazioni sindacali**

18. Informazione

1. Le amministrazioni pubbliche; salva la continuità dell'azione amministrativa, assicurano una preventiva, costante e tempestiva informazione – evidenziando le specificazioni più adeguate agli obiettivi da conseguire – alle organizzazioni sindacali con particolare riferimento agli atti ed ai provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro, la politica degli organici, il funzionamento dei servizi, le innovazioni tecnologiche; costante e tempestiva per i programmi e gli investimenti. L'informazione concerne anche atti o provvedimenti relativi ad altre materie non soggette a contrattazione, dai quali comunque derivino conseguenze riguardanti il personale e l'organizzazione del lavoro.
2. In particolare, saranno attuati incontri periodici per la verifica delle modalità e dei tempi di applicazione delle intese contrattuali con particolare riferimento alla programmazione del lavoro e degli orari, ai piani di produttività, ai criteri di incentivazione, al funzionamento e all'efficacia dei servizi in relazione all'utenza.
3. L'informazione, a seconda dei diversi suoi soggetti, è rivolta alle organizzazioni sindacali territoriali con particolare riferimento all'organizzazione dei servizi – e a quelle di categoria stipulanti gli accordi collettivi di cui alla legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93. Ulteriori modalità attuative saranno determinate dagli accordi di comparto e decentrati.

19. Verifiche

1. Con scadenza annuale, di regola entro il mese di settembre, le delegazioni stipulanti gli accordi intercompartimentali e di comparto promuovono una verifica sullo stato di attuazione degli accordi stessi. Sulla base dei risultati di queste verifiche le parti formulano osservazioni e proposte da allegare alla relazione indicata dall'articolo 16 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93.

20. Diritti di informazione sull'introduzione di sistemi informativi a base informatica

1. In occasione di interventi di progettazione di nuovi sistemi informativi a base informatica o di modifica dei sistemi preesistenti, le organizzazioni sindacali saranno informate sulle caratteristiche generali dei sistemi stessi, sì da essere poste in condizione di valutare con congruo anticipo quegli aspetti che possono determinare vincoli all'occupazione, alle funzioni ed ai ruoli nell'organizzazione, all'ambiente e qualità del lavoro, formulando osservazioni e proposte. A tal fine potranno essere costituiti gruppi misti di lavoro con funzioni consultive.
2. In armonia con quanto disposto dai commi 1 e 2 dell'art. 24 della legge-quadro 29 marzo 1983, n. 93, nei casi in cui il sistema installato consenta la possibile raccolta e l'utilizzo

di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni garantiranno, sentite le organizzazioni sindacali, un adeguato sistema di tutela e di garanzia della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

3. Al lavoratore viene comunque garantito il diritto, in caso di contestazione, di conoscere le qualità e l'uso dei propri dati personali raccolti e, con l'eventuale assistenza delle organizzazioni sindacali, il diritto di integrazione e rettifica. Eventuali problemi in ordine all'applicazione di tale norma saranno oggetto di verifica ai diversi livelli contrattuali per gli opportuni adeguamenti.

4. Sarà data attuazione all'art. 27, punto 9, della legge-quadro 29 marzo 1983, n. 93, in ordine alla pianificazione delle risorse per l'informatica nella pubblica amministrazione, fornendo alle confederazioni sindacali le relative informazioni.

21. Conflitti e controversie

1. In attuazione della previsione contenuta nell'articolo 11, quarto comma, della legge 29 marzo 1983, n. 93, è stabilito quanto segue:

a) Procedure di raffreddamento dei conflitti ai livelli di comparto.

Nel caso di conflitti di lavoro ai livelli di comparto e decentrati, dovrà essere, entro tre giorni, avviato un confronto fra le parti.

Trascorsi quindici giorni dall'insorgenza del conflitto in assenza di accordo, si potrà fare ricorso all'intervento delle delegazioni trattanti previste dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, alle quali è attribuito dal presente decreto il compito di assicurare la corretta gestione degli accordi.

b) Commissione nazionale di valutazione.

Ove insorgano conflitti collettivi di lavoro di grande rilievo per l'intero settore del pubblico impiego, concernenti l'interpretazione o l'applicazione dal punto di vista giuridico degli accordi previsti dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, o l'andamento delle relazioni sindacali nelle amministrazioni pubbliche, anche se i conflitti siano connessi con, ovvero originati da, controversie individuali e plurime, le parti possono ricorrere ad una commissione nazionale di valutazione composta da tre membri scelti dal Consiglio superiore della pubblica amministrazione fra personalità di indiscussa qualificazione nelle discipline scientifiche riguardanti i rapporti di lavoro e le amministrazioni pubbliche.

La commissione, acquisiti i fatti e sentiti gli interessati, chiariti gli elementi relativi al conflitto, fornisce alle parti, fatta salva la loro autonomia, la propria valutazione in una pronuncia alla quale è data pubblicità tramite stampa su tre giornali quotidiani a diffusione nazionale.

22. Andamenti giurisprudenziali e giudicati amministrativi

1. Presso il Dipartimento della funzione pubblica sarà istituito l'osservatorio sulle pronunce giurisdizionali in materie di pubblico impiego. Dati e rapporti specifici sono pubblicati con scadenza quadrimestrale.

2. Gli andamenti della giurisprudenza possono essere discussi su richiesta delle amministrazioni o delle organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi e comunque almeno una volta l'anno. Conseguentemente possono essere formulate norme interpretative in ordine

ai contenuti contrattuali, e può essere sollecitata l'emaneazione degli opportuni provvedimenti normativi e/o amministrativi.

3. Ove una pubblica amministrazione intenda procedere ad estendere in forma generalizzata gli effetti soggettivi di giudicati amministrativi in materia di impiego pubblico, le relative decisioni sono adottate previa consultazione con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Capo VII Norma finale

23. Entrata in vigore

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Allegato A CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO CGIL-CISL UIL

Le Confederazioni CGIL, CISL, UIL, nella convinzione che l'esercizio del diritto di sciopero deve garantire il massimo consenso dei lavoratori e degli utenti, attenuando per quanto possibile i disagi alla collettività e in coerenza con i principi che hanno ispirato le Confederazioni stesse nella stipula dell'accordo intercompartimentale, assumono, in allegato, all'accordo stesso, il presente codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dell'impiego pubblico ai sensi della legge n. 93 del 1983.

Esso costituisce disciplina generale per tutti i comparti della pubblica amministrazione ed è integrato dai codici di autoregolamentazione dei singoli comparti.

Nella convinzione che l'esercizio del diritto di sciopero deve garantire il massimo consenso dei lavoratori e degli utenti attenuando per quanto possibile i disagi alla collettività, le Confederazioni CGIL-CISL-UIL ritengono tale indice coerente agli obiettivi indicati nell'accordo intercompartimentale.

Il presente codice riguarda il complesso di azioni sindacali relative agli accordi intercompartimentali collegate alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali per l'insieme del settore pubblico, e non si applica – oltre che nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace – nelle vertenze di carattere generale che interessano la generalità del mondo del lavoro.

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata, per le materie di cui al comma precedente, alle Confederazioni nazionali CGIL, CISL, UIL, e per problemi riguardanti i relativi ambiti territoriali, alle rispettive strutture regionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Il primo sciopero non può superare la durata di un'intera giornata di lavoro; quelli successivi al primo per la stessa vertenza non possono superare le due giornate di lavoro in unica soluzione.

L'effettuazione di ogni forma di lotta avrà riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori e degli impianti.

Si rinvia ai codici di autoregolamentazione dei singoli comparti per quanto attiene:

- i periodi di esclusione degli scioperi;
 - l'individuazione dei gradi di essenzialità dei servizi e i relativi termini di preavviso;
 - le modalità di svolgimento al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
- Ogni comportamento difforme costituisce violazione ai rispettivi statuti di organizzazione ed è, come tale, soggetto alle relative sanzioni.

Allegato B **CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE** **DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

C.I.D.A.

La C.I.D.A., premesso che un codice di autoregolamentazione ha valore nel contesto di un protocollo teso a migliorare le relazioni tra le parti agenti, che si impegnano reciprocamente, al fine di garantire, nel rispetto dei diritti costituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi, prevedendo una disciplina procedurale per ogni genere di vertenza, ritiene che nel settore pubblico un siffatto protocollo debba contenere sia impegni delle organizzazioni sindacali e sia impegni della parte pubblica, nonché norme pattizie e clausole di garanzia.

Pertanto, poiché al momento, la parte pubblica non ha fatto conoscere i suoi impegni, per cui non è possibile la compilazione di un protocollo per la regolamentazione dello sciopero in modo uniforme per i vari comparti della pubblica amministrazione, per ognuno dei quali, occorrerà stilare un protocollo particolare, si indicano i principi ispiratori cui la C.I.D.A. farà riferimento nel pubblico impiego nei singoli protocolli settoriali o in un protocollo generale che li comprenderà tutti;

- 1) Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali e di particolare gravità o calamità naturale tale da richiedere l'impegno civico di tutti i cittadini.
- 2) La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare lo sciopero è riservata alle strutture nazionali di categoria, d'intesa con la Federazione, per gli scioperi nazionali; alle strutture regionali di categoria, d'intesa con le strutture regionali o nazionali della Federazione, per gli scioperi regionali; alle strutture provinciali di categoria, d'intesa con le strutture provinciali o nazionali della Federazione, per gli scioperi provinciali. Per gli scioperi aziendali le decisioni vanno prese dalle associazioni sindacali esistenti nell'azienda, sentite le strutture federali.
- 3) Il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare le 24 ore. Quelli successivi saranno definiti comparto per comparto. I preavvisi relativi sono fissati in un minimo di quindici giorni.
- 4) Gli scioperi di durata inferiore alla giornata, interessanti una singola categoria, si svolgono in un periodo di ore continue, per contenere al massimo i disagi dell'utenza.
- 5) Nella fase di rottura delle trattative o nel periodo di preavviso, il sindacato è disponibile a iniziative di mediazione del Governo o degli altri organi pubblici.
- 6) L'attuazione di ogni forma di lotta avrà riguardo alla sicurezza dell'utente, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.
- 7) L'adozione di tali regole si riferisce al complesso delle azioni sindacali collegate alle politiche di riforma, riveditive e contrattuali, mentre il sindacato si riserva la

più ampia libertà di iniziativa quando fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace.

8) I presenti principi, con ulteriori specificazioni tecniche elaborate dalle singole categorie, saranno, come detto, informatori del codice di autoregolamentazione che sarà adottato nei singoli comparti.

Resta inteso che la presente ipotesi si riferisce esclusivamente ai rapporti di lavoro di cui agli accordi intercompartimentali previsti dalla legge n. 93/83 e non è da intendersi estensibile ad altri settori (pubblici o privati) non coinvolti nell'attuale trattativa.

Allegato C **CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE** **DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

C.I.S.A.L.

La C.I.S.A.L., premesso che ha partecipato, come agente contrattuale primario, alle trattative sia a livello tecnico che politico con la delegazione della pubblica amministrazione per la stipula degli accordi sindacali intercompartimentali previsti dall'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego n. 93 del 29 marzo 1983 da valere per il periodo dal 1985 al 1987;

Preso atto di quanto emerso negli incontri di trattativa di cui sopra circa i rapporti tra le parti stipulanti l'accordo e circa l'opportunità di formulare ora un codice di autodisciplina del diritto di sciopero;

Si impegna con manifestazione autonoma di volontà perché il diritto di sciopero nel settore del pubblico impiego regolato dalla legge n. 93/83 venga esercitato nel rispetto dei principi e delle modalità di seguito indicate:

- 1) la titolarità del diritto di proclamare, sospendere o revocare azioni di sciopero per l'intero settore del pubblico impiego è riservata alla Segreteria generale della C.I.S.A.L.;
- 2) la titolarità del diritto di proclamare, sospendere o revocare azioni di sciopero nei comparti è riservata: per gli scioperi nazionali, alla Segreteria nazionale della Federazione o del Sindacato di comparto. Per gli scioperi regionali o provinciali rispettivamente alla Segreteria regionale o provinciale della Federazione o del Sindacato di comparto d'intesa con la Segreteria nazionale;
- 3) la proclamazione dello sciopero deve essere notificata con un preavviso di quindici giorni alla controparte e deve contenere la motivazione, la data, l'ora di inizio e la durata dello sciopero;
- 4) lo sciopero non può essere effettuato nei sette giorni precedenti o successivi alle festività di Capodanno, Pasqua, Ferragosto e Natale;
- 5) lo sciopero non può coincidere con lo svolgimento delle operazioni elettorali, politiche ed amministrative nazionali e per l'elezione del Parlamento europeo, nonché con avvenimenti di carattere eccezionale dovuti a calamità naturali, e deve, comunque, garantire la continuità delle prestazioni indispensabili che dovranno essere individuate a livello di comparto;
- 6) non sono ammessi scioperi a carattere intermittente nel tempo, nella stessa giornata di lavoro. La presenza del lavoratore in sciopero sul posto di lavoro è consentita, salvo in ogni caso le sue responsabilità personali per la sicurezza degli impianti e delle strutture;
- 7) l'assemblea permanente al di fuori ovvero oltre le ore previste dalle singole norme è considerata ad ogni effetto azione di sciopero per chi vi partecipa;

8) lo sciopero non può avere per il lavoratore altre conseguenze che la trattenuta sulla retribuzione pari alle ore o giornate di effettiva astensione dal lavoro.

Allegato D CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO CONF.S.A.L.

La CONF.S.A.L. nell'approvare il seguente codice di autoregolamentazione dello sciopero – come diritto irrinunciabile sancito dalla Carta costituzionale inteso quale mezzo per tutelare gli interessi legittimi dei lavoratori – afferma in linea di principio che al senso di responsabilità delle organizzazioni dei lavoratori deve corrispondere un atteggiamento adeguato delle controparti che deve sostanziarsi nel rispetto integrale degli accordi in tutti i loro aspetti, al di fuori di ogni forma di rinvio o di lentezza che pregiudichi la realizzazione degli obiettivi e delle finalità di esse.

L'autoregolamentazione va intesa non come rinuncia o limitazione del diritto di sciopero costituzionalmente garantito ma come insieme di comportamenti che assicurino i diritti fondamentali dell'utenza e del Paese.

La CONF.S.A.L. nel rendere pubblico il codice di autoregolamentazione che sarà adottato dalle Federazioni e dai sindacati aderenti rileva che, persistendo l'attuale situazione di mancata attuazione delle norme costituzionali (articoli 39 e 40 della Costituzione) si è di fronte ad una regolamentazione giurisprudenziale di fatto e ad una discrezionalità della pubblica amministrazione che non possono avere quei caratteri di obiettività, di univocità e di validità generale necessari allo sviluppo dell'azione sindacale.

Il codice di autoregolamentazione è così articolato:

- 1) la proclamazione dello sciopero, così come la sospensione e la revoca, è demandata alle Federazioni nazionali di categoria, d'intesa con la Confederazione, se trattasi di sciopero a carattere nazionale, ed ai corrispondenti organismi regionali o provinciali se trattasi di sciopero a carattere territoriale;
- 2) la proclamazione dello sciopero sarà preceduta da un preavviso di almeno quindici giorni e sarà notificata alle amministrazioni ed agli enti interessati a comporre la vertenza;
- 3) gli scioperi dichiarati o in corso di attuazione saranno sospesi in casi di emergenza, quali calamità naturali o altri eventi eccezionali;
- 4) le modalità di svolgimento dello sciopero saranno fissate di volta in volta ed in relazione alle specifiche caratteristiche dei vari comparti garantendo, nei servizi pubblici essenziali, le prestazioni indispensabili all'utenza nonché la sicurezza dei lavoratori e degli impianti;
- 5) dei contenuti e delle ragioni della lotta sarà data tempestiva comunicazione all'utenza e all'opinione pubblica attraverso i normali canali dell'informazione.

Le regole di comportamento sopra riportate si riferiscono alle azioni sindacali collegate alle iniziative di riforme, ai contratti ed alle altre rivendicazioni. La CONF.S.A.L. intende conservare la più ampia facoltà di iniziativa quando si profili un effettivo pericolo per le istituzioni democratiche e siano in gioco i valori fondamentali della libertà civili e sindacali.

Allegato E CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO CONFEDIR

La CONFEDIR ribadisce la sua convinzione circa la obiettiva difficoltà di disciplinare validamente l'esercizio del diritto di sciopero attraverso la sola forma dell'autoregolamentazione,

che dovrebbe, invece, svolgere una funzione integratrice della legge. L'esigenza del ricorso alla legge scaturisce peraltro direttamente dagli articoli 39 e 40 della Carta costituzionale, rimasti finora in gran parte disattesi.

La CONFEDIR prende atto che il Governo non ha provveduto finora a regolamentare l'esercizio del diritto di sciopero, né attraverso i necessari accordi con le organizzazioni sindacali né mediante lo strumento legislativo.

Nonostante tali carenze, questa Confederazione ritiene opportuno, da parte sua, stabilire alcuni principi che siano alla base della autoregolamentazione.

Posto che il diritto di sciopero è sancito dalla Costituzione a tutela dei lavoratori, vanno disciplinate le forme del suo esercizio, al fine di limitare gli eccessi che provocano gravi scompensi nei servizi pubblici essenziali. A tal fine il Governo dovrà innanzitutto stabilire con esattezza, di concerto con le organizzazioni sindacali, il termine di «essenzialità», con riferimento alle esigenze primarie della collettività nazionale.

È inoltre indispensabile che le norme di autoregolamentazione siano condivise da tutte le organizzazioni sindacali rappresentative delle categorie di un determinato settore e si rende, quindi, necessario che il Governo fissi le linee generali che consentano di realizzare un'intesa preliminare tra le stesse su basi uniformi.

Alla luce dell'attuale situazione, pur rilevando la grave carenza del Governo in materia, le singole Federazioni aderenti alla CONFEDIR si impegnano di aderire ai seguenti criteri di autoregolamentazione del diritto di sciopero:

gli organi competenti saranno preavvisati delle azioni di sciopero con almeno quindici giorni di anticipo; per le varie categorie addette a servizi pubblici definiti «essenziali» saranno stabiliti i contingenti di lavoratori, per ogni attività interessata, che potranno essere esonerati dallo sciopero al fine di garantire la continuità dei servizi stessi;

sarà prevista la sospensione delle azioni di sciopero in casi di emergenza, come calamità naturali o altri eventi eccezionali, ed inoltre, per alcuni servizi, in particolari periodi dell'anno (come festività, ferie estive, ecc.); in generale lo sciopero non deve essere strumentalizzato ai fini politici; tuttavia, poiché è nell'interesse dei lavoratori la difesa dell'ordinamento democratico, è ammissibile il ricorso allo sciopero come forma di aggregazione e di reazione di gruppo organizzativo, in casi di particolare gravità, in cui si profili un effettivo pericolo per le istituzioni democratiche.

La presente riguarda la CONFEDIR nella sua organizzazione, confederale ed associativa (I, II, III grado).

Allegato F CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.I.S.A.S.

La C.I.S.A.S. – Confederazione italiana sindacati addetti ai servizi, maggiormente rappresentativa su base nazionale

e quindi anche nel pubblico impiego di cui alla legge n. 93/83, consapevole del momento che attraversa la società e nello stesso tempo della necessità di ribadire l'inviolabilità dell'esercizio del diritto di sciopero, tenendo conto dei gravi disagi derivanti per la collettività dalla sospensione di servizi pubblici fondamentali ed essenziali presenta i seguenti criteri, cui la Confederazione si atterra nella effettuazione di scioperi che da essa potranno essere proclamati nel pubblico impiego:

- 1) La C.I.S.A.S., in caso di conflitto sindacale, si ritiene libera di proclamare lo sciopero o altre forme di lotta sindacale, con un preavviso non inferiore a quindici giorni ai sensi dell'articolo 11 della legge-quadro sul pubblico impiego n. 93/83.
- 2) Lo sciopero, di qualsiasi comparto, viene proclamato dalle strutture confederali della C.I.S.A.S., dei rispettivi livelli territoriali.
- 3) Per l'effettuazione dello sciopero sono costituiti comitati di sciopero organizzati dalla organizzazione sindacale, perché siano garantiti i servizi essenziali e quelli di emergenza. Tali comitati provvedono alla organizzazione e alla regolamentazione pratica dello sciopero e costituiscono punto di riferimento per le informazioni intercorrenti tra le parti e con i lavoratori, durante lo svolgimento dello sciopero.
- 4) La C.I.S.A.S. rifiuta la strumentalizzazione politico-partitica dello sciopero e ribadisce la propria autonoma determinazione di politica sindacale.
- 5) La C.I.S.A.S. dichiara che i sopra riportati principi saranno osservati dai propri associati e dalle proprie strutture (territoriali e funzionali) in ogni comparto del pubblico impiego.
- 6) La C.I.S.A.S. dichiara per ogni singolo comparto del pubblico impiego di cui alla legge n. 93/83 provvederà, inoltre, ad individuare ed elencare i servizi pubblici essenziali da garantire.

Allegato G **CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE** **DEL DIRITTO DI SCIOPERO** **U.S.P.P.I.**

Art. 1

La Confederazione unione sindacati professionisti pubblico-privato impiego – U.S.P.P.I., con sede in Roma, via Gramsci, 34, giusta l'art. 15 dello statuto depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, si impegna ad adottare il seguente codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero.

Art. 2

L'invito all'astensione dal lavoro (sciopero) da parte della Confederazione sindacale U.S.P.P.I. sarà determinato esclusivamente da rivendicazioni di carattere giuridico-normativo- economico e dalle esigenze di tutelare gli interessi etico-morali, professionali singoli e collettivi degli iscritti e la salute dei lavoratori e di migliorarne le condizioni ambientali di lavoro.

Art. 3

L'invio di cui all'art. 2 sarà preceduto da formale comunicazione inviata all'amministrazione da cui dipendono i lavoratori interessati allo sciopero, nonché alle autorità interessate, per i conflitti di lavoro che coinvolgono una o più amministrazioni o aziende, almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento dello sciopero. In detta comunicazione saranno esposti i motivi dell'astensione dal lavoro e la durata della stessa.

Le modalità di svolgimento dello sciopero assicureranno la continuità delle prestazioni indispensabili. Saranno conseguentemente assicurati durante il periodo di sciopero i servizi essenziali per garantire lo svolgimento delle attività indispensabili di pronto intervento per la sicurezza degli impianti e degli utenti del servizio, nonché per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 4

Qualora le circostanze di tempo e di luogo lo richiedano o si tratti di periodi in cui le esigenze di ordine pubblico consiglino di evitare turbative alla collettività (calamità naturali, epidemie, elezioni, ecc.), nonché nei periodi di festività nazionali (Natale, Capodanno, Pasqua, ecc.), la Confederazione sindacale U.S.P.P.I. si impegna a sospendere e a non effettuare scioperi da parte degli iscritti.

Art. 5

Modalità più specifiche di svolgimento dello sciopero, nonché le procedure da esperire nei conflitti di lavoro, saranno indicate nei codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero che saranno allegati agli accordi per i singoli comparti del pubblico impiego.

- (1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 3 febbraio 1986, n. 27.
- (2) Riportata al n. A/XXXIV.
- (3) Si ritiene opportuno riportare anche la premessa del presente decreto.
- (4) Per la proroga fino alla data del 31 dicembre 1991 delle disposizioni.

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
13 maggio 1987, n. 268
Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo
sindacale, per il triennio 1985-1987, relativo al comparto
del personale degli enti locali**

Vigente al: 1-1-1988

**Capo I
Disposizione generale
Il Presidente della Repubblica**

Visto l'art. 87 della Costituzione;
Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93;
Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
Visto il decreto del Presidente della Repubblica in data 18 aprile 1987, registrato alla Corte dei conti il 22 aprile 1987, atti di Governo, registro n. 64, foglio n. 27, con il quale al prof. Livio Paladin, Ministro senza portafoglio, è stato conferito l'incarico per la funzione pubblica;
Visto il decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, concernente la determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93;
Visto il decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13, contenente norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-1987;
Vista la legge 22 dicembre 1986, n. 910, concernente disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1987);
Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 26 aprile 1987, con la quale – respinte o ritenute inammissibili le osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali dissenzienti o che abbiano dichiarato di non partecipare alla trattativa – è stata autorizzata, previa verifica delle compatibilità finanziarie, la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per il triennio 1985-1987 riguardante il comparto del personale dipendente dagli enti locali di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, raggiunta in data 12 febbraio 1987 fra la delegazione di parte pubblica composta come previsto dal citato art. 4 e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CISNAL, CIDA, CISAL, CONFEDIR, CONFISAL, USPPi e le organizzazioni sindacali di categoria ad esse aderenti e la organizzazione sindacale CONFAIL-FAILEL; accordo cui hanno aderito successivamente le seguenti organizzazioni sindacali non

partecipanti alle trattative: la CONFILL in data 26 febbraio 1987, la CILDI in data 5 marzo 1987, la CONSAL in data 14 aprile 1987 e la CASIL in data 16 aprile 1987;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 30 aprile 1987, ai sensi dell'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, concernente l'approvazione della nuova ipotesi di accordo sottoscritto in data 28 aprile 1987 dalle stesse confederazioni e organizzazioni sindacali trattanti in precedenza indicate ed inoltre dalla confederazione CISAS e dalla relativa organizzazione sindacale di categoria, nonché il recepimento e l'emanazione delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale riguardante il comparto del personale dipendente dagli enti locali, di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, per il triennio 1985-1987;

Visto il decreto-legge 29 aprile 1987, n. 163;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri per gli affari regionali, tesoro, del bilancio e della programmazione economica, dell'interno, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e del lavoro e della previdenza sociale;

EMANA

il seguente decreto:

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano al personale di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68.
2. Gli effetti giuridici del presente decreto, concernenti il triennio 1 gennaio 1985-31 dicembre 1987, decorrono dal 1 gennaio 1985; gli effetti economici decorrono dal 1 gennaio 1986 e si protraggono fino al 30 giugno 1988.
3. Ai sensi dell'art. 10 della legge 29 marzo 1983, n. 93, la disciplina contenuta nell'accordo sottoscritto il 28 aprile 1987, recepita nel presente decreto è approvata con provvedimento regionale, in conformità ai singoli ordinamenti, per il personale dipendente dalle regioni a statuto ordinario e dagli enti pubblici non economici da esse dipendenti.

**Capo II
Occupazione**

Art. 2

Piano occupazionale

1. Le amministrazioni, di intesa con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dell'accordo recepito

nel presente decreto, promuoveranno ogni iniziativa al fine di favorire la soluzione di problemi occupazionali finalizzandola a:

sviluppo dei servizi per rispondere più adeguatamente ai bisogni della comunità;

riqualificazione dei servizi esistenti per renderli più efficienti ed efficaci.

2. A tal fine gli enti formulano annualmente, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, ivi comprese quelle di cui al quarto comma del successivo art. 16, un piano programmatico di occupazione, tenendo conto del fabbisogno di personale sulla base dei servizi erogati o da erogare in rapporto agli obiettivi prefissati dalla singola amministrazione.

3. La individuazione dei fabbisogni avverrà a seguito della revisione e/o approvazione, nei modi di legge, delle piante organiche conseguente all'analisi delle funzioni e verifica dei carichi di lavoro.

4. Il processo riorganizzativo deve tendere a: realizzare il massimo di flessibilità della pianta organica, prevedendo per ciascuna qualifica funzionale contingenti complessivi comprendenti i diversi profili professionali; attivare processi di mobilità anche mediante riconversione e riqualificazione del personale;

incrementare l'efficienza e la produttività degli enti utilizzando anche il rapporto a part-time, prevedendo articolazione degli orari di lavoro in rapporto alle esigenze dei servizi e delle utenze.

5. I programmi annuali di occupazione di ciascun ente sono inviati all'osservatorio sul pubblico impiego istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica e agli osservatori da istituire presso le singole regioni.

Art. 3

Progetti finalizzati

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13, gli enti di cui all'art. 1 del presente decreto, per esigenze di carattere specifico finalizzate alla realizzazione di nuovi servizi od al miglioramento di quelli esistenti, non fronteggiabili con solo personale di ruolo, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, potranno predisporre appositi progetti finalizzati di durata non superiore di un anno, che conterranno la precisa indicazione del personale occorrente distinto per qualifica funzionale e profilo professionale e degli obiettivi da perseguire.

2. I settori di intervento sono individuati a titolo di riferimento, nelle seguenti attività: contratti di formazione-lavoro, assistenza agli anziani e handicappati, difesa del litorale e sua utilizzazione sociale, tutela dell'ambiente, ecologia, difesa del suolo, del patrimonio boschivo e flora-faunistico, conservazione e realizzazione dei beni culturali e turistici, sistemi integrati di educazione nonché ogni iniziativa di sostegno, promozione e sviluppo delle attività produttive e terziarie.

3. I predetti progetti saranno finanziati, nell'ambito delle risorse a tal fine assegnate dal bilancio dello Stato e di quelle integrative che gli enti potranno indicare nei propri bilanci in relazione ad autonome valutazioni finanziarie.

4. Per le camere di commercio i progetti Finalizzati riguarderanno lo sviluppo delle infrastrutture, delle attività economiche, delle iniziative promozionali e di assistenza tecnica alle categorie produttive, nonché ogni altra iniziativa finalizzata al sostegno dell'attività produttiva.

5. Per favorire la realizzazione di progetti finalizzati può essere istituito presso le camere di commercio un fondo speciale alimentato da una percentuale del diritto annuale da definire a livello di contrattazione nazionale articolata entro il limite massimo del 10% unitamente ai criteri per l'utilizzo delle risorse medesime. Tale percentuale sarà perequata, rispetto al monte salari, moltiplicandola per il rapporto fra monte salari e diritto annuale.

6. Tale fondo interviene nelle seguenti direzioni:

- incentivazione del personale camerale coinvolto nella realizzazione dei progetti finalizzati, previa contrattazione decentrata;

- reclutamento del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato necessario per la realizzazione dei progetti finalizzati, sentite le organizzazioni sindacali.

7. I progetti finalizzati saranno attuati, in parte con personale già in servizio, ed in parte con personale reclutato con rapporto a tempo determinato, nei limiti di durata e con le modalità ed alle condizioni che saranno stabilite dalla emananda legge richiamata al comma 3 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13.

Art. 4

Rapporto di lavoro a termine

A) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO.

1. Le assunzioni a tempo determinato si effettueranno, nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa, mediante graduatorie predisposte dagli enti sulla base di selezioni per prove e/o per titoli. Per i soli profili professionali compresi fra la 1ª e la 4ª qualifica funzionale, l'ente potrà altresì ricorrere alle graduatorie degli uffici di collocamento territorialmente competenti in relazione alla sede di lavoro.

B) RAPPORTO DI LAVORO STAGIONALE.

2. Nei limiti previsti dalla legislazione vigente in materia, i lavoratori stagionali debbono essere reclutati tramite prove selettive attitudinali inerenti al relativo profilo o attraverso le graduatorie del collocamento ordinario.

3. I servizi prestati nelle stagioni precedenti costituiscono precedenza per la riassunzione ai sensi dell'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79.

4. Nel caso che si rendano vacanti i posti in pianta organica o si trasformino posti stagionali in posti di ruolo, la precedenza nella copertura degli stessi deve essere riservata agli stagionali di pari profilo professionale secondo i seguenti criteri:

- a) in caso di assunzione o selezione già avvenuta attraverso concorso pubblico con prova selettiva attitudinale per il relativo profilo, l'inquadramento avviene attingendo dalle graduatorie dei precedenti concorsi già espletati per il medesimo profilo, cominciando ad utilizzare, a tale fine, la graduatoria più remota non anteriore a tre anni;

- b) nel caso di assunzione per chiamata, l'inquadramento deve avvenire previo concorso per titoli e prove selettive attitudinali per il relativo profilo, riservato a coloro che hanno prestato almeno nove mesi di servizio, anche non continuativo, nell'ultimo triennio, nel profilo da ricoprire e purché siano in possesso di tutti i requisiti richiesti per tale profilo e non abbiano superato all'atto della prima assunzione i limiti di età richiesti dalla legge.

5. La normativa di cui al punto b) non si applica al personale assunto dalle comunità montane per l'esecuzione di lavori in amministrazione diretta nei settori della difesa del suolo, della bonifica montana ed economia montana per il quale valgono le norme contenute nei rispettivi accordi contrattuali nazionali ai sensi dell'art. 7 della legge 23 marzo 1983, n. 93.

6. Al personale di cui ai precedenti punti A) e B) è corrisposto il trattamento economico iniziale del personale di ruolo di corrispondente profilo professionale.

7. Allo stesso personale compete l'indennità integrativa speciale, il rateo della 13^a mensilità, l'aggiunta di famiglia se dovuta e, alla fine del rapporto, la liquidazione calcolata in dodicesimi.

Art. 5 Norme per l'accesso

1. Il reclutamento del personale ha luogo, nel limite dei posti disponibili, mediante:

- a) concorso pubblico;
- b) ricorso al collocamento secondo le modalità indicate nei commi successivi;
- c) corso-concorso pubblico.

2. Il concorso pubblico consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati in apposito regolamento, prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, numero 13.

3. Il ricorso alle liste del Collocamento ordinario, nel rispetto della normativa vigente per quanto attiene ai requisiti di ammissibilità al pubblico impiego, può aver luogo per reclutamento del personale dalla prima alla quarta qualifica mediante prove selettive (test attitudinale e/o prova pratica).

4. Alle prove selettive di cui al comma 3 è ammesso personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti di cui al comma 8.

5. Il corso-concorso pubblico consiste in una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi. I candidati ammessi al corso saranno in numero superiore almeno del 20% dei posti messi a concorso. Al termine del corso un'apposita commissione, di cui dovrà far parte almeno un docente del corso, procederà ad esami scritti ed orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti. I criteri e le modalità di svolgimento del corso-concorso saranno predeterminati dalle amministrazioni, in sede di contrattazione decentrata.

6. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti nei dodici mesi successivi.

7. I posti disponibili da mettere a concorso devono essere coperti entro sei mesi dalla data del relativo bando.

8. In relazione ai programmi annuali di occupazione di cui all'art. 2, i bandi di concorso dovranno prevedere una riserva per il personale in servizio di ruolo pari al 35% dei posti disponibili messi a concorso. Tale percentuale potrà giungere fino al 40% recuperando le quote eventualmente non utilizzate per la mobilità di cui all'art. 6, comma 8.

9. Alla riserva dei posti può accedere il personale di ruolo appartenente alla qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto anzidetto e con una anzianità di servizio di due anni. Per i posti a concorso fino alla settima qualifica funzionale compresa è ammessa la partecipazione del personale appartenente alla qualifica immediatamente inferiore con una anzianità di almeno tre anni nella stessa area funzionale o di cinque anni in aree funzionali diverse in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto messo a concorso.

10. La riserva non opera per l'accesso a posti unici relativi alle qualifiche apicali delle diverse aree funzionali. In tutti gli altri casi la riserva opera attraverso compensazioni fra i diversi profili professionali della stessa qualifica funzionale.

11. Ad integrazione delle norme di cui all'allegato A del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, si conferma che il requisito del titolo di studio per l'accesso alla settima qualifica funzionale e il diploma di laurea, ad eccezione dei posti di responsabile area tecnica e/o contabile per l'accesso ai quali è richiesto lo specifico titolo di studio ed inoltre o cinque anni di iscrizione all'albo o esperienze di servizio per analogo periodo di cinque anni in posizioni di lavoro corrispondenti alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore, adeguatamente documentate.

12. Per i comuni fino a 3.000 abitanti di cui all'art. 21, comma 4, del presente decreto l'accesso ai profili professionali della settima qualifica funzionale dovrà avvenire esclusivamente per pubblico concorso, senza riserva agli interni, aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea, ad eccezione del profilo professionale di responsabile di area tecnica ed area contabile, per i quali sono richiesti gli specifici requisiti di cui al comma 11, oppure agli interni con lo stesso titolo di studio ed una anzianità di servizio di tre anni nella qualifica funzionale immediatamente inferiore della stessa area. Per l'area amministrativa l'accesso alla settima qualifica è consentito in base alle norme generali di accesso, ivi compresa la percentuale di riserva agli interni e le modalità di compensazione di cui al comma 10.

13. La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non ricoperti dagli esterni.

14. I posti riservati al personale interno, ove non siano integralmente coperti, vengono coperti dagli esterni.

15. Le graduatorie dei concorsi restano aperte per tre anni e possono essere utilizzate, nel rispetto delle percentuali di riserva dei posti prefissati nel presente decreto, per gli ulteriori posti di pari qualifica funzionale e profilo professionale che si dovessero rendere vacanti e disponibili successivamente all'indizione del concorso stesso, ad eccezione di quelli istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso stesso.

16. Per gli enti locali la commissione giudicatrice del concorso è composta dal capo dell'amministrazione dell'ente, o da un suo delegato, che la presiede e da un massimo di quattro membri, di cui uno in rappresentanza delle organizzazioni sindacali. La commissione è nominata dagli organi competenti dell'ente. Il rappresentante sindacale è designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale. In man-

canza delle anzidette designazioni, che dovranno pervenire entro quindici giorni dalla data della notifica, si provvede con delibera motivata degli organi deliberanti dell'ente.

17. Nel caso di passaggio, anche mediante concorso, tra enti cui si applica il presente decreto, al dipendente viene riconosciuto il salario individuale di anzianità conseguito nell'ente di provenienza e viene considerato, ai fini dell'attribuzione della successiva quota del salario individuale di anzianità, il rateo in corso di maturazione nell'ente di provenienza.

18. A chiarimento delle norme di cui all'allegato A del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983, il titolo di studio richiesto per l'accesso alla quinta qualifica funzionale è il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, fermi restando i particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché la specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro. Restano invariate le altre norme per l'accesso alla quinta qualifica.

19. L'accesso ai posti di istruttore di vigilanza (sesta qualifica funzionale), istituiti ai sensi dell'art. 21, comma 6, del presente decreto, sarà riservato ai vigili urbani che avranno frequentato e superato con profitto i corsi di formazione ed aggiornamento istituiti con legge regionale ai sensi dell'art. 6 della legge 7 marzo 1986, n. 65.

20. Compatibilmente con gli ordinamenti, le amministrazioni potranno, ove lo ritengano opportuno, seguire i procedimenti previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986.

21. Limitatamente ai comuni di cui al comma 12, in caso di trasformazione di posto unico d'organico dell'area tecnico e/o amministrativo-contabile - ferma restando la competenza della Commissione centrale per la finanza locale - l'inquadramento alla settima qualifica funzionale è consentito in via transitoria al personale in servizio solo se in possesso dei prescritti requisiti soggettivi ed oggettivi.

22. Fino alla data del 31 dicembre 1987 restano in vigore le norme previste in materia di accesso dai precedenti accordi.

23. Restano in vigore le norme di cui all'art. 24 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, non modificate dal presente decreto, nonché le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica n. 665/1984.

Art. 6 Mobilità

1. Le leggi regionali di delega disciplinano il trasferimento del personale per l'esercizio delle funzioni delegate da parte degli enti locali.

2. La regione determina, d'intesa con gli enti interessati o, ove necessario, con delegazioni rappresentative dell'Associazione nazionale comuni d'Italia, Unione province d'Italia, Unione nazionale comunità montane e Unione camere di commercio il contingente organico per profili professionali del personale da trasferire con i relativi impegni finanziari.

3. Sulla base delle predette determinazioni, gli enti e organismi di cui sopra stabiliscono i correlati piani di mobilità e l'elenco del personale regionale, corrispondente per profilo professionale, previa contrattazione dei criteri con le organizzazioni sindacali.

4. La regione provvede alla corrispondente riduzione dei propri organici, mentre gli enti locali destinatari del

personale provvedono al conseguente adeguamento delle proprie dotazioni organiche.

5. Il personale trasferito conserva la posizione giuridica ed economica acquisita all'atto del trasferimento, ivi compresa l'anzianità già maturata.

6. In caso di revoca della delega o di assegnazione della stessa ad ente diverso, nel rispetto del principio che il personale segue le funzioni delegate, specifici accordi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale stabiliscono criteri per il trasferimento del personale interessato.

7. Ferma restando la disciplina vigente della mobilità interna ai singoli enti del comparto, la mobilità esterna si attua nell'ambito dei posti disponibili per concorso pubblico, secondo le modalità di cui ai successivi commi, fra il personale dipendente degli enti di cui all'art. 1 del presente decreto.

8. La percentuale, da stabilirsi in sede di accordo decentrato, dei posti di ruolo organico che possono essere coperti mediante trasferimento, non deve superare il 5% dei posti disponibili per concorso pubblico.

9. Entro il 31 ottobre di ciascun anno, in sede di contrattazione decentrata a livello di singolo ente, vengono individuati i posti e i profili professionali ricopribili mediante mobilità ed i criteri per la formazione delle graduatorie.

10. I criteri di cui sopra dovranno tener conto dei titoli professionali, dell'anzianità di servizio, della situazione di famiglia dei richiedenti, dei motivi di studio.

11. Nelle graduatorie è comunque data precedenza assoluta al personale che nell'ente di appartenenza si trovi in posizione soprannumeraria, ovvero in disponibilità.

12. La mobilità può attuarsi per posti di ruolo vacanti e disponibili appartenenti alla stessa qualifica funzionale ed al medesimo profilo professionale.

13. Gli enti destinatari del presente decreto trasmettono alle rispettive regioni, entro il 31 dicembre di ciascun anno, l'elenco distinto per qualifica e profilo professionale dei posti da destinare a mobilità di cui al comma precedente.

14. L'ente regione provvede, entro trenta giorni, alla pubblicazione sul proprio Bollettino ufficiale degli elenchi pervenuti.

15. Le camere di commercio trasmetteranno altresì l'elenco di cui al precedente tredicesimo comma al Ministero dell'industria che, con gli stessi termini e modalità di cui ai commi precedenti, provvederà alla pubblicazione nel proprio Bollettino ufficiale.

16. Entro sessanta giorni dalla pubblicazione, gli interessati dovranno presentare all'ente, presso cui aspirano ad essere trasferiti, documentata e motivata istanza, con allegato assenso dell'amministrazione di provenienza.

17. Le operazioni dei trasferimenti debbono essere concluse sotto il profilo amministrativo entro il 30 giugno di ogni anno.

18. I posti segnalati per la mobilità per i quali non sono pervenute domande, possono essere coperti con le procedure ordinarie di reclutamento.

19. L'utilizzazione della mobilità nelle forme di cui ai precedenti commi è facoltà degli enti per quanto concerne le qualifiche dirigenziali, le qualifiche apicali dell'ente ed i profili professionali di ottava qualifica aventi responsabilità di unità organica.

20. Oltre alla mobilità di cui sopra è consentito il trasferimento del personale tra enti diversi, a domanda del

dipendente motivata e documentata e previa intesa delle due amministrazioni, anche in caso di contestuale richiesta da parte di due dipendenti di corrispondente livello professionale. Dei singoli provvedimenti viene data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali. È consentito altresì il trasferimento di personale tra gli enti destinatari del presente decreto e tra questi e gli enti del comparto sanità, a domanda motivata e documentata del dipendente interessato, previa intesa tra gli enti e contrattazione con le organizzazioni sindacali, a condizione dell'esistenza di posto vacante di corrispondente qualifica e profilo professionale nell'ente di destinazione.

21. Per comprovate esigenze di servizio, la mobilità può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando da e verso gli enti del comparto e gli enti del comparto sanità. L'onere è a carico dell'ente presso il quale l'impiegato opera funzionalmente.

22. Il comando in tali casi, e fatti salvi quelli previsti da norme o regolamenti degli enti stessi, non può avere durata superiore ai dodici mesi eventualmente rinnovabile.

23. Il personale trasferito a seguito di processi di mobilità è esente dall'obbligo del periodo di prova, purché abbia superato analogo periodo presso l'ente di provenienza.

24. Nelle regioni a statuto speciale la tenuta dell'albo sulla mobilità di comparto è affidata al commissario di Governo o all'organo che ne svolge le funzioni per legge.

Art. 7 Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, saranno definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

2. Per consentire una reale parità uomini-donne, verranno istituiti presso i singoli enti, con la partecipazione delle organizzazioni sindacali, appositi comitati per le pari opportunità che propongano misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazionino, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi.

Capo III Produttività ed organizzazione del lavoro

Art. 8 Produttività

1. Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle amministrazioni, ciascun ente istituisce, a partire dal bilancio 1987, un apposito capitolo di spesa (fondo di produttività) alimentato:

- dai fondi straordinari previsti dall'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13 (0,80% del monte salari);

- da una quota pari al valore di 18 ore pro-capite dello straordinario da dedurre dal tetto previsto nel successivo art. 16, terzo comma;

- dal 50% delle economie di gestione individuate con criteri oggettivi, nonché da quelle previste dal combinato disposto del comma 8 dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1986,

n. 41 e dell'art. 8, comma nono, della legge 22 dicembre 1986, n. 910. Sono escluse dal computo delle economie le variazioni che si producono nella quantità di personale; tali variazioni saranno valutate nella redazione del piano annuale d'occupazione.

2. Con l'utilizzazione del fondo di cui al precedente comma, obiettivo primario degli enti è quello di incentivare la programmazione del lavoro delle singole strutture e di tendere al coinvolgimento dei lavoratori nel processo di riorganizzazione del lavoro intervenendo contestualmente sulle strutture organizzative, sulle procedure, sui vincoli all'azione amministrativa finalizzando l'attività amministrativa anche alla verifica dei risultati ed al controllo di gestione.

3. Gli enti di media e grande dimensione si doteranno di appositi uffici di organizzazione e metodi e nuclei di valutazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13 (amministrazione-sindacati) che, servendosi eventualmente di centri specializzati anche esterni all'amministrazione, definiranno l'impostazione complessiva di progetti di produttività e ne verificheranno periodicamente l'attuazione ed i risultati; con tali strumenti si provvederà altresì allo studio di particolari sperimentazioni, con particolare riferimento:

- all'individuazione di indicatori di produttività, anche differenziati, in relazione alle tipologie di attività realizzate;
- all'individuazione di aree particolarmente significative come microrealizzazione di processi di riorganizzazione;
- alla progettazione per obiettivi selezionati in relazione a priorità individuate dagli organi degli enti.

4. In mancanza dell'individuazione degli standards di produttività previsti dall'art. 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83, dal punto 15 dell'accordo 1983/85 per il personale delle regioni, dall'art. 13 del decreto del Presidente della Repubblica n. 665/1984 ed in attesa dell'attuazione dei processi di riorganizzazione del lavoro, gli incentivi alla produttività saranno corrisposti - previo accordo decentrato - a partire dall'esercizio finanziario 1987 (fatte salve le procedure e gli accordi già realizzati purché non in contrasto con le presenti indicazioni) sulla base di programmi e progetti obiettivo predisposti dalle strutture interne che l'ente approverà. In sede di prima applicazione i progetti ed i programmi dovranno essere richiesti entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

5. Ferma restando l'approvazione da parte dell'ente dei programmi e dei progetti di produttività predisposti dalle strutture interne, la verifica a regime della produttività viene effettuata con le procedure di cui sopra sulle stesse singole unità organizzative ed i relativi compensi incentivanti sono corrisposti ad obiettivo programmato raggiunto, tenendo conto della capacità programmatica progettuale degli uffici e di parametri oggettivi quali il tempo ed il livello di professionalità, ma anche delle capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione dei progetti o attività; la valutazione di questi ultimi elementi compete al dirigente o ai dirigenti responsabili di progetti e/o dell'unità organizzativa, sulla base di criteri precedentemente individuati.

6. Tutta la materia della produttività afferente a piani, progetti-obiettivo, attività, la loro verifica attuativa, i criteri, le forme e i modi per l'erogazione delle risorse ai dipendenti sono oggetto di contrattazione decentrata.

7. Dopo tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, e in seguito periodicamente gli enti compiranno con le organizzazioni sindacali di comparto e con le confederazioni maggiormente rappresentative, unitamente a rappresentanti delle associazioni degli utenti individuate d'intesa con la parte pubblica, bilancio dell'attività di programmazione svolta, dei risultati ottenuti, degli eventuali ostacoli incontrati, allo scopo di rimuoverli e di dare piena attuazione allo spirito e alla lettera delle intese intercompartimentali e di comparto tendenti ad accrescere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dell'adozione amministrativa.

Art. 9 Progetti pilota

1. Le regioni e gli enti destinatari del presente decreto d'intesa con le organizzazioni sindacali di comparto valuteranno le loro specifiche esigenze operative in relazione al programma di cui all'art. 13 del decreto del Presidente della Repubblica n. 13/1986 al fine di predisporre i progetti-pilota, compatibili con le disponibilità previste dalle emanando disposizioni in materia.

Art. 10 Organizzazione del lavoro

1. Per assicurare agli enti la massima efficienza e produttività di gestione è demandata in sede di contrattazione decentrata a livello di singolo ente la formulazione dei criteri sull'organizzazione del lavoro, anche conseguenti alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici, ed in relazione al nuovo ordinamento del personale, al processo di decentramento istituzionale, alla delega delle funzioni, nonché al nuovo ordinamento delle autonomie locali.

2. I provvedimenti di ristrutturazione degli enti assumeranno come schema di riferimento di massima la distribuzione delle materie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e dalle leggi che attribuiscono competenze agli enti.

3. Nella revisione delle strutture organizzative almeno gli enti locali di media e grande dimensione dovranno:

a) introdurre, anche in relazione al disposto del secondo comma dell'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 19 giugno 1979, n. 421, sistemi di contabilità analitica per consentire, in relazione ai singoli obiettivi-programma o progetti, la valutazione dei costi e l'analisi dei relativi benefici e l'introduzione del controllo di gestione. Tali sistemi dovranno permettere il costante raffronto fra risorse di personale e finanziarie allocate e risultati ottenuti in relazione agli obiettivi di medio e lungo periodo, nonché la oggettiva valutazione dei carichi di lavoro per unità, la produttività individuale ed aggregata anche ai fini della determinazione del fondo e la conseguente attribuzione dei premi incentivanti la produttività di cui all'art. 8;

b) costituire l'ufficio di "organizzazione e metodo";

c) riaffermare il principio della democrazia organizzativa al fine di consentire al dipendente di partecipare alla definizione dei metodi di lavoro ed alle modalità di esercizio delle competenze assegnate nonché alla verifica del raggiungimento dei risultati obiettivi; tali risultati potranno essere ottenuti anche attraverso la sperimentazione di tecniche di direzione per obiettivi e circoli di qualità;

d) ferma restando la dotazione organica delle singole qualifiche funzionali, all'interno di ciascuna di esse i contingenti dei relativi profili professionali possono essere

variati con atto amministrativo in relazione alle effettive esigenze funzionali dell'ente;

e) introdurre nell'organizzazione del lavoro sistemi a tecnologia avanzata che consentano, anche sulla base di utilizzazione associata, lo snellimento delle procedure atte a rendere più tempestiva l'azione e l'intervento dell'amministrazione attraverso una più immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali;

f) dotarsi di apposito regolamento per le procedure della organizzazione del lavoro;

g) valorizzare la dirigenza anche attraverso il decentramento dei centri decisionali e la conseguente individuazione delle responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa;

h) garantire l'accrescimento delle capacità professionali degli operatori attraverso una politica di aggiornamento professionale. Schemi di formazione specifici dovranno essere predisposti per le professionalità ad alta specializzazione impegnate nell'organizzazione di sistemi produttivi innovati.

4. Le disposizioni di cui comma 3 costituiscono linea di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le camere di commercio.

Art. 11 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.

2. I dirigenti sono inoltre tenuti a prestare la propria attività oltre tale limite senza alcuna corresponsione di compenso per lavoro straordinario per una media annua di 10 ore settimanali in relazione a tutte le esigenze di servizio.

3. L'orario di lavoro è controllato con sistemi obiettivi anche automatici, esclusa ogni forma di tolleranza.

4. Nel rispetto dell'arco massimo giornaliero previsto dal quinto comma dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83, la programmazione dell'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro saranno regolate, in sede di accordi decentrati secondo i seguenti criteri: migliore efficienza e produttività dell'amministrazione; più efficace erogazione dei servizi a favore dei cittadini; rispetto dei carichi di lavoro e dei riflessi sugli organici; ampliamento dell'arco temporale della fruibilità dei servizi con il ricorso preferenziale ad articolazioni degli orari connessi con la natura delle prestazioni e con le caratteristiche funzionali dei servizi che possono richiedere orari diversi e anche più prolungati; riduzione progressiva del ricorso al lavoro straordinario.

5. L'orario settimanale di lavoro, può essere distribuito su sei o cinque giornate lavorative. Sulla base di accordi decentrati, può essere articolato, in termini di flessibilità, turnazione, e orario spezzato, in modo da assicurare la fruibilità giornaliera dei servizi da parte dei cittadini utenti anche nelle ore pomeridiane e/o serali.

6. Fatta salva la possibilità di una migliore specificazione dei criteri indicati nei precedenti commi, da definire con accordi decentrati, saranno individuate le modalità di attuazione in concreto di detta articolazione, tenendo conto delle realtà locali e per meglio corrispondere alle esigenze degli utenti.

7. Gli istituti riguardanti la flessibilità dell'orario, la turnazione e il tempo parziale possono anche coesistere al fine di rendere concreta la gestione flessibile e mirata

dell'organizzazione dei servizi, della dinamica degli organici e dei carichi di lavoro.

8. A tal fine gli accordi decentrati utilizzeranno, quali parametri principali per l'articolazione dell'orario di lavoro, i seguenti: a) grado di intensificazione dei rapporti con l'utente, che deve essere posto in condizione di accedere più facilmente e con maggior frequenza agli uffici, sportelli e servizi dell'amministrazione; b) grado di miglioramento dell'organizzazione del lavoro; c) miglioramento, in termini di coordinamento, del rapporto funzionale tra unità organiche appartenenti alla medesima struttura complessa ovvero tra loro correlate sul piano dell'attività; d) grado di fruibilità dei servizi sociali sul territorio, in relazione alle caratteristiche socio-economiche.

9. Ove necessario, qualora con le predette modalità di articolazione dell'orario di lavoro non siano perseguibili le finalità connesse alla più proficua efficienza degli uffici, e in relazione a necessità esattamente prevedibili quali scadenze legislative o amministrative che comportino maggiori carichi di lavoro, è consentita la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

10. La programmazione dell'orario plurisettimanale entro i limiti di 24 ore minime e 48 massime settimanali, deve riferirsi ad un periodo massimo non superiore a mesi quattro nell'anno, individualmente non consecutivi.

11. In nessun caso il tempo di percorrenza casa-sede di lavoro può essere considerato orario di servizio.

12. Anche in assenza di rotazione per turno la maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno e festivo è fissata nella misura del 20% e quella per lavoro ordinario festivo-notturno è fissata nella misura del 30%.

Art. 12

Orario flessibile

1. Qualora venga adottato l'orario flessibile, in sede di negoziazione decentrata saranno determinate le articolazioni dell'orario stesso secondo i seguenti criteri e limiti.

2. L'orario flessibile consiste nel posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare l'orario di uscita o dell'avvalersi di entrambe le facoltà limitando, però, al nucleo centrale dell'orario, la contemporanea presenza di tutto il personale addetto alla medesima unità organica. La sua adozione presuppone una analisi delle caratteristiche dell'attività svolta dall'unità organica interessata a giovarsene e dei riflessi che una modifica dell'orario di servizio provoca o può provocare nei confronti dell'utenza, ovvero sui rapporti con altre unità organiche funzionalmente ad esse collegate, nonché delle caratteristiche del territorio in cui l'ufficio è collocato.

3. In ogni caso tutto il personale, salvo quello impegnato nelle turnazioni, deve trovarsi contemporaneamente in servizio nella fascia oraria individuata in sede di accordo decentrato, in misura comunque non inferiore ai 2/3 dell'orario giornaliero, fatte salve le esigenze di assicurare particolari servizi.

4. L'introduzione dell'orario flessibile è consentita a condizione che negli uffici siano possibili obiettivi e rigorosi controlli, anche di tipo automatico, sulle presenze in servizio del personale e che comunque non incida sugli orari di apertura al pubblico predeterminati e comunicati all'utenza.

5. In sede di negoziazione decentrata, tenendo presenti i criteri indicati nel quarto comma del precedente articolo 11,

saranno definite le aliquote di personale addette ai servizi strumentali e di base (custodi, archivi correnti, centralini e simili) che, collegate funzionalmente con carattere di indispensabilità, con l'attività complessiva, non potranno essere comprese nell'orario flessibile.

6. L'orario flessibile, in alcuni casi specifici, può riguardare tutto il personale di una unità organica, in altri casi – quando cioè sia necessario intervenire soltanto su alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro – può essere attuato per gruppi di partecipazione.

7. Le ore di servizio prestate come recupero non danno luogo alla corresponsione di alcun tipo di emolumento aggiuntivo.

Art. 13

Turnazioni

1. Per le esigenze di funzionalità degli enti riconducibili alla copertura degli orari di servizio, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro.

2. I turni sono caratterizzati dalla rotazione ciclica degli addetti in prestabilita articolazioni di orario.

3. I turni diurni possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione di servizi lavorativi per almeno 11 ore.

4. L'istituzione dei turni ha il fine di realizzare la più ampia fruibilità dei servizi aperti al pubblico e il migliore sfruttamento degli impianti e strutture. I turni notturni non potranno essere di norma superiori a dieci turni nel mese, facendo, comunque, salve le esigenze strutturali ed eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

5. Gli enti provvederanno a disciplinare il controllo sulla regolarità dello svolgimento delle turnazioni.

6. Nel caso di orario organizzato su due, tre o quattro turni giornalieri la maggiorazione interviene solo in caso di effettiva rotazione almeno settimanale del personale impegnato nel turno.

7. La tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato nell'ambito dei turni viene maggiorata come segue a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto:

5% per la fascia oraria diurna;

20% per la fascia notturna e i giorni festivi;

30% per la fascia festiva notturna, le presenti maggiorazioni sostituiscono dalla stessa data qualsiasi altra indennità di turno.

8. La tariffa oraria è pari alla misura oraria del lavoro straordinario, senza le maggiorazioni, aumentata della quota corrispondente agli emolumenti, fissi e continuativi, a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa suddetta, con esclusione della aggiunta di famiglia.

9. Ai fini dei precedenti commi, l'orario notturno va dalle ore 22 alle 6 del giorno successivo.

Art. 14

Part-time

1. Gli enti di cui all'art. 1 possono procedere alla costituzione di rapporti di lavoro a part-time in applicazione delle norme a tale titolo previste dall'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83 o dalle rispettive leggi regionali e dalla emananda legge sul rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 15

Permessi – Recuperi

1. Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero.
2. Eventuali impreviste protrazioni della durata del permesso concesso vanno calcolate nel monte ore complessivo.
3. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.
4. Entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
5. Nei casi in cui, per eccezionali motivi del dipendente, non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.
6. Le ipotesi di recupero devono essere programmate in maniera da essere perfettamente individuabili rispetto ad altri tipi di ritorni per completamento di servizio ovvero per turni.
7. Al personale compete un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi per matrimonio rientrando nel limite di cui all'art. 17 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983.

Art. 16

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è disposta sulla base delle esigenze di servizio individuate dall'amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Saranno inoltre svolte periodiche verifiche con le organizzazioni sindacali in ordine all'utilizzo del monte ore di lavoro straordinario.
3. A partire dal 1 gennaio 1987 la spesa annua complessiva non può superare il limite di spesa di 120 ore annue per dipendente.
4. Per progetti finalizzati all'occupazione e per incrementare la produttività viene utilizzato il corrispettivo di 50 ore annue procapite di lavoro straordinario nel modo seguente:
25 ore annue per dipendente da destinare all'occupazione;
18 ore annue per dipendente da destinare alla produttività;
7 ore annue per dipendente destinate dal presente accordo a salario accessorio.
5. In tali ambiti lo stanziamento per prestazioni di lavoro straordinario non può eccedere il monte ore riferite all'anno pari rispettivamente a 70 ore o a 100 ore annue per il numero dei dipendenti per i comuni superiori o inferiori a 10.000 abitanti, con un limite massimo individuale di 200 ore.
6. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico o per fronteggiare eventi o situazioni di carattere straordinario – il limite massimo individuale

può essere superato, previo confronto con le organizzazioni sindacali, nel rispetto comunque del monte ore complessivo previsto al precedente terzo comma.

7. Le prestazioni di lavoro straordinario anche eccedenti i predetti limiti possono dare luogo, a domanda, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruire nel mese successivo.
8. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente decreto del Presidente della Repubblica, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 175 i seguenti elementi retributivi: stipendio tabellare base iniziale di livello mensile in godimento; indennità integrativa speciale in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente; rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive.
9. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari: al 15% per il lavoro straordinario diurno; al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo); al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
10. Le tariffe orarie, derivanti al 31 dicembre 1985 dal preesistente sistema di calcolo previsto dalle rispettive normative, sono mantenute ad personam fino alla concorrenza delle tariffe orarie di pari importo derivanti dal nuovo sistema.
11. Dal 31 dicembre 1987 il divisore 175 indicato nell'ottavo comma è ridotto a 156.
12. Le camere di commercio per specifiche esigenze e in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di nuovo personale possono essere autorizzate dall'amministrazione vigilante ad elevare il monte ore di lavoro straordinario secondo le previsioni di cui alle lettere c) e d) dell'art. 29 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983.
13. Analoghe autorizzazioni e con le stesse modalità potranno essere concesse dalle regioni per gli istituti autonomi case popolari e per i consorzi di sviluppo industriale.

Art. 17

Riposo compensativo

1. Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione ordinaria maggiorata del 20% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro quindici giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà Titolo, a richiesta del dipendente, o a equivalente riposo compensativo, o alla corresponsione del compenso del lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo, o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Art. 18

Formazione e aggiornamento professionale

1. Gli enti promuovono e favoriscono forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione, e la specializzazione professionale del personale.

2. Gli enti istituiscono un apposito capitolo di spesa nel proprio bilancio.

3. Annualmente, le regioni, e gli enti di cui al precedente art. 1, in accordo con l'organizzazione sindacali, potranno definire per le iniziative di interesse comune i piani dei corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento a livello regionale; limitatamente a profili specifici della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura e degli istituti autonomi case popolari, i programmi di formazione di ciascun settore potranno essere definiti e coordinati anche a livello di associazione nazionale.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico degli enti di appartenenza. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

5. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture cui è assegnato ed a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

6. La prima finalità sarà perseguita mediante corsi di aggiornamento che dovranno tendenzialmente investire la globalità dei lavoratori nell'ambito di una necessaria programmazione degli interventi che privilegi specifiche esigenze prioritarie.

7. La seconda finalità sarà perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale.

8. Le attività di formazione professionale, di aggiornamento e di riqualificazione, possono concludersi con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo lavoratore che costituiranno ad ogni effetto titolo di servizio.

Art. 19

Diritto allo studio

1. Il limite massimo di tempo per diritto allo studio è di 150 ore annue individuali.

2. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti, secondo le modalità di utilizzazione che saranno disciplinate in sede di prossimo accordo intercompartimentale.

3. Sino all'entrata in vigore della nuova disciplina intercompartimentale resta in vigore la normativa vigente in quanto non modificata dai precedenti commi.

Capo IV

Struttura organizzativa degli enti

Art. 20

Struttura organizzativa

1. La struttura organizzativa, in relazione alle esigenze funzionali derivanti dalla complessità o dalle dimensioni delle attività, può essere prevista su quattro livelli come di seguito indicato:

a) settore: unità organizzativa comprendente un insieme di servizi la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia dell'intervento dell'ente nell'ambito di un'area omogenea;

b) servizio: unità organizzativa comprendente un insieme di unità operative la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente nell'ambito della materia;

c) unità operativa complessa: unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione;

d) unità operativa semplice: unità operativa interna all'unità operativa complessa – ove prevista – per l'espletamento delle attività di erogazione di servizi alla collettività.

Ove costituisca struttura apicale espleta altresì funzione di programmazione.

Art. 21

Strutture organizzative degli enti

1. Al fine di stabilire le posizioni funzionali del personale cui correlare i modelli strutturali degli enti di cui al precedente art. 1, escluse le regioni, è istituita presso il Dipartimento della funzione pubblica con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri da emanarsi entro trenta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto, una commissione paritetica presieduta dal Ministro per la funzione pubblica o da un sottosegretario da lui delegato composta dai rappresentanti dei Ministeri componenti la delegazione di parte pubblica per le trattative riguardanti l'accordo recepito nel presente decreto e delle associazioni degli enti interessati e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale firmatarie dell'accordo stesso.

2. La commissione dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 1987, formulando una articolata proposta che tenga conto anche del livello quali-quantitativo dei servizi erogati che sarà sottoposta alle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale del comparto di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica n. 68/86, ai fini dell'emanazione del conseguente decreto del Presidente della Repubblica.

3. Per l'applicazione del presente decreto, per gli enti di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, è confermata la tipologia individuata nell'art. 2 del citato decreto del Presidente della Repubblica, con le precisazioni di cui ai commi successivi.

4. I comuni con la popolazione fino a 3.000 abitanti possono prevedere l'istituzione di posti attribuibili alla settima qualifica funzionale nelle aree tecnica, contabile e amministrativa, qualora ciò sia reso indispensabile in relazione al livello quali-quantitativo dei servizi istituiti, all'economicità di gestione ed a condizione di idonea garanzia della copertura dei relativi oneri finanziari. Tali nuovi posti in organico dovranno essere approvati dalla Commissione centrale per la finanza locale.

5. I comuni da 3.001 a 10.000 abitanti, con le procedure ed i criteri di cui al comma 4, possono istituire posti di organico di ottava qualifica, per il cui accesso è richiesto il possesso della laurea e dell'abilitazione all'esercizio professionale.

6. In relazione alle finalità di cui alla legge 7 marzo 1986, n. 65, sull'ordinamento della polizia municipale, i comuni, fermo restando l'organico complessivo dell'area di vigilanza

ed il procedimento di cui ai precedenti commi, potranno istituire posti di istruttore di vigilanza (sesta qualifica funzionale), previa organizzazione del servizio e conseguente emanazione della prevista normativa regolamentare, nel limite del 30% nei comuni di I A e per i restanti del 20%, arrotondato all'unità superiore dell'organico della quinta qualifica funzionale.

7. Per quanto concerne la tipologia delle comunità montane di cui all'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983, si precisa che rientrano tra gli enti di tipo 2 le comunità montane con popolazione superiore a 50.000 abitanti ovvero con funzioni plurime (USL, consorzi di bonifica o altre funzioni formalmente delegate dalla regione o dai comuni).

Art. 22

Profili professionali

1. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, sarà istituita entro due mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una commissione paritetica per l'individuazione e descrizione dei profili professionali in relazione all'organizzazione del lavoro nelle specifiche realtà dei diversi enti ed amministrazioni, di cui al precedente art. 1, al fine della omogeneizzazione e della trasparenza delle posizioni giuridico-funzionali e per quelle emergenti anche a seguito delle innovazioni tecnologiche.

2. I lavori della commissione dovranno concludersi con apposite articolate proposizioni, finalizzate anche all'attuazione del principio dell'ordinamento per profili professionali, che saranno approvate con apposito decreto del Presidente della Repubblica ovvero con legge regionale entro il 31 dicembre 1987.

3. Le identificazioni dei suddetti profili professionali avranno valore per il prossimo triennio contrattuale.

Art. 23

Tabelle di equiparazione

1. In fase di prima applicazione, il personale dipendente dalle camere di commercio, dagli istituti autonomi case popolari e dai consorzi di sviluppo industriale e relative associazioni e federazioni nazionali è inquadrato in base alle seguenti tabelle:

A) TABELLA DI EQUIPARAZIONE PER LE CAMERE DI COMMERCIO

Qualifiche D.P.R. n. 665/84	Nuove qualifiche
1° qualifica	1° qualifica
2° qualifica	2° qualifica
3° qualifica	3° qualifica
4° qualifica	4° qualifica
5° qualifica	5° qualifica
6° qualifica	6° qualifica
7° qualifica	7° qualifica
8° qualifica	8° qualifica
8° qualifica bis	1° qualifica dirigenziale

B) TABELLA DI EQUIPARAZIONE FRA IACP E CONSORZI DI SVILUPPO INDUSTRIALE E REGIONI

IACP e consorzi industriali	Regioni
Portieri e custodi	1° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	2° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	3° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	4° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	5° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	6° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	7° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	8° qualifica funzionale
I Fascia funzionale	1° qualifica dirigenziale

2. La commissione di cui al precedente art. 22 provvederà ad individuare per personale dipendente dagli IACP, loro consorzi ed Associazione nazionale istituti autonomi e consorzi case popolari e dei consorzi di sviluppo industriale i profili professionali definiti in relazione alle qualifiche di inquadramento.

Art. 24

Uffici informazioni e reclami

1. Gli enti destinatari del presente decreto, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, possono istituire, nel rispetto dei limiti delle piante organiche, uffici di informazione all'utenza e presentazione reclami.

Capo V

Contrattazione decentrata e relazioni sindacali

Art. 25

Livelli di contrattazione

1. Le parti individuano i seguenti livelli di contrattazione decentrata:

a) regionale, che riguarda la definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento del personale degli enti di cui al precedente art. 1, il funzionamento dell'osservatorio regionale del pubblico impiego e l'attivazione dei processi di mobilità tra enti in ambito regionale nonché le altre materie specificamente e tassativamente indicate nel presente decreto;

b) territoriale, sub regionale, che riguarda materie delegate dalla contrattazione decentrata a livello regionale di cui alla precedente lettera a) nonché le altre materie specificamente e tassativamente indicate nel presente decreto;

c) a livello di singolo ente;

d) a livello di decentramento dell'ente, che riguarda le materie delegate dalla contrattazione decentrata a livello di singolo ente (regione, provincia, comune, consorzio, etc.).

2. Gli accordi decentrati non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dal presente decreto.

3. Ad essi si dà esecuzione ai sensi dell'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, mediante atti previsti dai singoli ordinamenti degli enti di cui al precedente art. 1.

Art. 26

Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante, al livello di contrattazione regionale e sub regionale, è costituita dal presidente della regione o da un suo delegato, e da una rappresentanza: dell'ANCI per i comuni e i loro consorzi; dell'UPI per le province e loro consorzi; dell'UNCEM per le comu-

nità montane; dell'UNION-CAMERE per le camere di commercio; degli altri enti di cui all'art. 1 per quanto di rispettiva competenza; da una delegazione composta da rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nel settore interessato, che abbia adottato in sede nazionale codici di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e delle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale.

2. A livello di contrattazione decentrata per singolo ente, o suo decentramento, la delegazione trattante è costituita: dal titolare del potere di rappresentanza o suo delegato; da una rappresentanza dei titolari degli uffici o servizi ai quali l'accordo si riferisce; da una delegazione composta da rappresentanti territoriali e aziendali di ciascuna organizzazione sindacale, come sopra indicata.

3. Negli enti di massima dimensione la contrattazione sub aziendale si attua con le rappresentanze istituzionali decentrate degli enti stessi.

4. Per le regioni a statuto speciale la delegazione di parte pubblica è presieduta dal commissario di Governo o dall'organo che per legge ne svolge le funzioni.

Art. 27

Materie di contrattazione decentrata

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, al decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13, ed al presente decreto, formano oggetto di contrattazione decentrata i criteri, le modalità generali ed i tempi di attuazione in ordine alle seguenti materie: l'organizzazione del lavoro, anche conseguente alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici ed alle innovazioni tecnologiche, nonché le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi; l'aggiornamento, la qualificazione, la riconversione e riqualificazione del personale; la rispondenza dei profili professionali di nuova istituzione alle qualifiche funzionali stabilite nell'accordo di comparto; le "pari opportunità"; i sistemi, i piani ed i programmi volti ad incrementare la produttività, loro verifica e le incentivazioni connesse; la struttura degli orari di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, straordinario, permessi), nonché le modalità di accertamento del loro rispetto; la mobilità all'esterno della stessa amministrazione e la disciplina di quella interna; la formulazione di programmi concernenti l'occupazione, anche in relazione alle politiche degli organici; le condizioni ambientali e la qualità del lavoro (compresi i carichi di lavoro in funzione degli obiettivi e dei piani di lavoro); l'agibilità dei patronati sindacali sul luogo del lavoro, i servizi di mensa, la costituzione e l'organizzazione dei CRAL; le altre materie appositamente demandate alla contrattazione decentrata dal presente decreto.

Art. 28

Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. Nel caso di conflitti in sede locale derivanti da diverse interpretazioni del presente decreto dovrà essere formulata richiesta scritta di confronto con lettera r.r. da una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore interessato che abbia adottato in sede nazionale un codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero; detta richiesta comporterà l'obbligo, ad iniziativa della parte che ha ricevuto tale richiesta, di convocazione della parte richiedente per un confronto nei tre giorni successivi.

2. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa e deve essere indirizzata per conoscenza alla delegazione di cui al successivo comma presso il Dipartimento della funzione pubblica.

3. Trascorsi quindici giorni dall'insorgenza del conflitto, si potrà fare ricorso alla delegazione trattante l'accordo di comparto recepito nel presente decreto che, al fine di assicurare la corretta interpretazione della disciplina contrattuale esprime tempestivamente il proprio parere.

4. La delegazione di cui al comma precedente dovrà riunirsi altresì su formale richiesta di una delle parti che la compongono.

5. L'apertura del conflitto non determina l'interruzione del procedimento amministrativo.

Art. 29

Informazione

1. L'informazione si attua in modo costante e tempestivo con le organizzazioni sindacali a livello confederale e di categoria, se essa riguarda le proposte relative agli obiettivi ed ai programmi di sviluppo, ai piani d'intervento e di investimento, ai bilanci annuali o pluriennali.

2. Ai sensi dell'art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica n. 13/86, nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali, salva la continuità dell'azione amministrativa, al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, gli enti garantiscono una costante e preventiva informazione alle organizzazioni sindacali sugli atti e sui provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro, le innovazioni tecnologiche, la valutazione degli organici in relazione al funzionamento dei servizi. L'informazione concerne anche atti o provvedimenti relativi a materie non soggette a contrattazione dalla quale comunque derivino conseguenze riguardanti il personale e l'organizzazione del lavoro.

3. L'informazione, a seconda dei diversi suoi soggetti, è rivolta alle organizzazioni sindacali territoriali – con particolare riferimento all'organizzazione dei servizi – e a quelle di categoria stipulanti gli accordi collettivi di cui alla legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93. Ulteriori modalità attuative saranno determinate dagli accordi decentrati.

4. Le organizzazioni sindacali di cui all'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, possono richiedere agli enti, che sono tenuti a comunicarli, i dati riguardanti la situazione del personale occupato e di quello occorrente in relazione ai programmi di efficienza/efficacia e a fenomeni fisiologici di turn-over conseguente alla rilevazione dei carichi di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 20 del decreto del Presidente della Repubblica n. 13/86, in occasione di interventi di progettazione di nuovi sistemi informativi a base informatica, o modifica dei sistemi preesistenti, le organizzazioni sindacali saranno informate sulle caratteristiche generali dei sistemi stessi, sì da essere poste in condizione di valutare con congruo anticipo quegli aspetti che possono determinare vincoli all'occupazione, alle funzioni ed ai ruoli dell'ente, all'ambiente ed alla qualità del lavoro, e di formulare osservazioni e proposte.

6. In armonia con quanto disposto dai commi primo e secondo dell'art. 24 della legge n. 93/83, nei casi in cui il sistema installato consenta la possibile raccolta e l'utilizzo

dei dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni garantiranno, sentite le organizzazioni sindacali, un adeguato sistema di tutela e di garanzia della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

7. Al lavoratore viene comunque garantito il diritto di conoscere la qualità e l'uso dei propri dati personali raccolti e, con l'assistenza delle organizzazioni sindacali, il diritto di integrazione e rettifica.

8. Attraverso gli accordi decentrati previsti dal precedente art. 25 saranno definite le modalità e i tempi dell'informazione.

Art. 30

Attività sociali, culturali, ricreative

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali, promosse negli enti, debbono essere gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 dello statuto dei lavoratori.

2. Per l'attuazione delle suddette attività, le amministrazioni possono iscrivere in bilancio apposito stanziamento.

Art. 31

Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e comunque in misura non inferiore ad un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria del lavoro straordinario – senza le maggiorazioni – aumentata della quota corrispondente agli emolumenti fissi e continuativi a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa predetta, con esclusione in ogni caso della quota di aggiunta di famiglia.

Art. 32

Igiene, sicurezza e salubrità del lavoro

A) VISITE MEDICHE DI CONTROLLO.

1. Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle UU.SS.LL. alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. Al fine di garantire la riservatezza della diagnosi, la certificazione sarà portata a conoscenza dell'amministrazione di appartenenza nella parte in cui è contenuta la sola prognosi.

B) ACCERTAMENTO IN MATERIA DI SICUREZZA, IGIENE E SALUBRITÀ DEL LAVORO.

2. Le UU.SS.LL. hanno competenza in materia di visite preventive e di controlli periodici connessi con attività esposte a rischio ed in particolare in presenza di rischi derivanti dall'uso continuato di video-terminali, come dispone la vigente normativa CEE.

3. Le UU.SS.LL. e gli altri organismi pubblici a ciò preposti dalle vigenti disposizioni hanno competenza in materia di collaudi e di verifiche periodiche di macchinari, impianti e strutture delle amministrazioni.

4. Le UU.SS.LL. hanno competenza nella promozione di misure idonee a tutelare la salute delle donne lavoratrici dipendenti in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva.

C) – LIBRETTO SANITARIO.

5. È istituito il libretto personale sanitario per garantire ai lavoratori che operano in ambienti insalubri, visite mediche periodiche a scopo preventivo secondo le modalità previste in materia per il personale dei vigili del fuoco dagli allegati al decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1984, n. 210. Capo VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33

Stipendi

1. Gli aumenti annui lordi di stipendio tabellare del presente accordo sono così determinati:

Qualifica	Dall'1-1-1986	Dall'1-1-1987	Dall'1-1-1988
		(compreso quello del 1986)	(compreso quello del 1986 e 1987)
1	150.000	325.000	500.000
2	240.000	520.000	800.000
3	294.000	637.000	980.100
4	324.000	702.000	1.080.000
5	396.000	858.000	1.320.000
6	492.000	1.066.000	1.640.000
7	582.000	1.261.000	1.940.000
8	858.000	1.859.000	2.860.000
9	810.000	1.755.000	2.700.000
10	900.000	1.950.000	3.000.000

2. A decorrere dal 1 gennaio 1988 i valori stipendiali di cui all'art. 26 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, al punto 10 dell'accordo 29 aprile 1983 per il personale delle regioni a statuto ordinario e gli enti da esse dipendenti ed all'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1984, n. 665, nonché quelli previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro del 13 aprile 1983 relativi agli II.AA.CC.PP. e loro consorzi regionali, ANIACAP e consorzi di sviluppo industriale (contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 maggio 1983) sono così modificati:

Qualifica 1	3.800.000
Qualifica 2	4.460.000
Qualifica 3	5.000.000
Qualifica 4	5.650.000
Qualifica 5	6.640.000
Qualifica 6	7.500.000
Qualifica 7	8.700.000
Qualifica 8	12.000.000
1ª qual. dirigenziale 9	13.900.000
2ª qual. dirigenziale 10	17.000.000

3. Il trattamento tabellare del personale della prima e seconda qualifica dirigenziale è integrato a tutti gli effetti di un importo annuo pari rispettivamente a L. 2.100.000 e L. 4.000.000.

4. Al personale della prima qualifica dirigenziale l'importo di L. 2.100.000 compete dopo due anni di effettivo servizio nella qualifica.

5. Le integrazioni tabellari relative alla prima e seconda qualifica dirigenziale rispettivamente di lire 2.100.000 e

4.000.000 sono corrisposte in ragione del 30%, 35%, 35% dal 1 gennaio 1986, dal 1 gennaio 1987 e dal 1 gennaio 1988.

6. I valori precedenti competono ai dipendenti degli II.AA. CC.PP. e loro consorzi regionali, ANIACAP e consorzi di sviluppo industriale secondo la seguente tabella di equiparazione:

Ordinamento	Contratti IACP e consorzi di sviluppo industriale
1° qualifica funzionale	Portieri
2° qualifica funzionale	1° fascia funzionale
3° qualifica funzionale	2° fascia funzionale
4° qualifica funzionale	3° fascia funzionale
5° qualifica funzionale	
6° qualifica funzionale	4° fascia funzionale
7° qualifica funzionale	5° fascia funzionale
8° qualifica funzionale	6° fascia funzionale
1° qualifica dirigenziale	7° fascia funzionale

7. Le indennità di cui all'art. 26 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347 e al punto 10 dell'accordo nazionale del 29 aprile 1983, per il personale delle regioni a statuto ordinario e gli enti da esse dipendenti nelle misure di seguito riportate:

2ª qualifica	60.000
3ª qualifica	120.000
4ª qualifica	120.000
5ª qualifica	120.000
6ª qualifica	360.000
7ª qualifica	360.000
8ª qualifica	500.000

vengono soppresse concorrendo dal 1 gennaio 1988 alla formazione dei nuovi livelli tabellari.

**Art. 34
Indennità**

1. A decorrere dal 1 gennaio 1988 competono le seguenti indennità: a) a tutto il personale dell'area di vigilanza in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui agli articoli 5 e 10 della legge 7 marzo 1986, n. 65, spetta un'indennità annua lorda di L. 1.080.000 per dodici mesi. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità a tale titolo erogata ivi compresa quella prevista dall'art. 26, lettera f), decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347. Detta indennità non assorbe invece le indennità eventualmente spettanti di reperibilità e turnazione. Al restante personale dell'area di vigilanza di cui alla medesima lettera non svolgente le funzioni di cui agli articoli 5 e 10 della citata legge n. 65/86 compete una indennità annua lorda di L. 480.000 per dodici mesi: b) al personale dell'ottava qualifica funzionale con direzione di unità operativa organica complessa, nonché al personale laureato munito della prescritta abilitazione per l'esercizio della professione e iscrizione all'albo che operi in posizione di staff compete una indennità annua fissa di L. 1.000.000 per dodici mesi; c) al personale inquadrato nella prima

qualifica dirigenziale è attribuita una indennità per direzione di struttura di L. 3.000.000 per dodici mesi. Al personale inquadrato nella seconda qualifica dirigenziale è attribuita una indennità di funzione per le posizioni previste dalle leggi regionali di organizzazione o dai regolamenti degli enti di L. 4.600.000 per dodici mesi. Per le qualifiche dirigenziali delle camere di commercio, tali indennità sono ridotte del 40%; d) per il personale della prima e seconda qualifica dirigenziale è istituita altresì, una indennità annua lorda non pensionabile di L. 2.000.000 vincolata alla presenza in servizio. Il corrispondente importo mensile è ridotto di 1/26° per ogni giornata di assenza dal servizio. La predetta indennità è fissata in L. 1.000.000 dal 1 luglio 1987 e in L. 2.000.000 dal 31 dicembre 1987; e) le indennità di coordinamento rimangono fissate negli importi e nelle forme di attribuzione previsti dai precedenti accordi degli enti locali e delle regioni e degli I.A.C.P. f) l'indennità di rischio di cui all'allegato b) del decreto del Presidente della Repubblica n. 347 ed all'allegato b) dell'accordo delle regioni è elevata da L. 120.000 a L. 240.000 annue (dodici mensilità); g) l'indennità di reperibilità di cui all'art. 28 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347, e al punto 13 dell'accordo delle regioni è elevata da L. 15.000 a L. 18.000 per 24 ore giornaliere; h) è confermata l'indennità di maneggio valori di cui al punto 7 dell'art. (28) del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83; i) ai dipendenti delle camere di commercio la gratificazione annuale del 1988 è ridotta delle seguenti somme:

1ª qualifica	
2ª qualifica	60.000
3ª qualifica	120.000
4ª qualifica	120.000
5ª qualifica	120.000
6ª qualifica	360.000
7ª qualifica	360.000
8ª qualifica	500.000
ex 8ª bis o 1ª dir.	750.000

La restante parte è corrisposta in dodicesimi a decorrere dal 1 luglio 1988 a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

2. A decorrere dal 1 gennaio 1989 al personale degli II.AA. CC.PP., loro consorzi regionali e A.N.I.A.C.A.P. l'importo della quattordicesima mensilità di cui all'art. 81 del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 aprile 1983 è corrisposto in dodicesimi a titolo di retribuzione individuale di anzianità. La eventuale eccedenza fra il trattamento stipendiale annuo a regime ed il trattamento stipendiale base di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro 1983-85 per gli II.AA.CC.PP. e 1982-84 per i consorzi industriali depurato della quota di I.I.S. pari a L. 1.081.000 annue, conglobata ed incrementata dell'aumento di cui al precedente art. 33, concorre ad incrementare la retribuzione individuale di anzianità.

Art. 35

Scaglionamento degli aumenti delle indennità

1. L'aumento della indennità di vigilanza decorre in ragione del 65% dalla data di entrata in vigore del presente decreto; il restante 35% dal 1 gennaio 1988.

2. L'aumento delle indennità di rischio e di reperibilità di cui alle lettere f) e g) del precedente art. 34 è corrisposto in ragione del 65% a decorrere dalla data di entrata in vigore

del presente decreto; il restante 35% dal 1 gennaio 1988.

3. Le altre indennità di cui all'art. 26 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983 e al punto 10 dell'accordo regionale del 1983, nonché l'indennità di funzione dei dirigenti dei consorzi industriali di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'11 luglio 1984, continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 1987.

4. A decorrere dal 1 gennaio 1988 ai dirigenti dei consorzi di sviluppo industriali l'indennità di funzione mensile e pensionabile di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro sopra richiamato è corrisposta, per la parte eccedente l'indennità di cui al primo comma, lettera c), del precedente art. 34, a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

5. L'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui all'art. 85 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1983-1985, dal 1 gennaio 1988 è corrisposto nelle misure mensili previste decurtate dei seguenti importi:

III fascia	120.000 annue
IV fascia	360.000 annue
V fascia	360.000 annue
VI fascia	500.000 annue
VII fascia	500.000 annue

il restante importo è assorbito dai miglioramenti economici del prossimo accordo.

Art. 36

Retribuzione individuale di anzianità per gli II.AA.CC.PP. e consorzi industriali

1. Per il personale dipendente dai consorzi di sviluppo industriale e dagli II.AA.CC.PP. il valore per classi e scatti o altri elementi di progressione economica maturati al 31 dicembre 1986 con l'aggiunta della valutazione dei ratei in maturazione alla medesima data costituisce la retribuzione individuale di anzianità.
2. Tale ultima valutazione si effettua in riferimento al trattamento stipendiale previsto dai rispettivi contratti di lavoro vigenti al 31 dicembre 1985.
3. Le classi o scatti od altri elementi di progressione economica maturati nel 1987 ed eventualmente corrisposti prima dell'entrata in vigore del presente decreto costituiscono retribuzione di anzianità per la parte di biennio fino al 31 dicembre 1986, la restante parte viene posta in detrazione degli aumenti contrattuali relativi al 1986.

Art. 37

Destinazione acconto art. 41 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83

1. L'acconto di cui al decimo comma dell'art. 41 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983, al punto 12 dell'accordo per le regioni a statuto ordinario e all'ultimo comma dell'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica n. 665/1984, costituisce incremento della retribuzione individuale di anzianità già istituita per gli enti locali, le regioni a statuto ordinario e per le camere di commercio. Tale acconto si intende aggiuntivo al beneficio economico complessivo.

Art. 38

Clausola di garanzia

1. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1989, la retribuzione individuale di anzianità relativa al

personale destinatario del presente decreto, verrà incrementata, con decorrenza dal 1 gennaio 1989, degli importi di cui all'art. 41, punto B, del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347.

2. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986 i predetti importi competono in ragione del numero di mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.

3. Nel caso di transito da una qualifica funzionale inferiore a quella superiore, l'importo predetto compete in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza ed in quella di nuovo inquadramento, con riferimento al 31 dicembre 1988.

Art. 39

Passaggi di qualifica

1. Nei passaggi a qualifica di livello superiore conseguiti successivamente al 31 dicembre 1986, oltre al valore del livello di nuovo inquadramento, compete la retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data di transito.

Capo VII

Dirigenza

Art. 40

Principi generali

1. I dirigenti espletano le proprie funzioni secondo i principi generali che regolano i compiti della dirigenza nell'ambito delle pubbliche amministrazioni al fine di garantire la piena concordanza dell'azione dell'apparato con gli obiettivi e le scelte degli organi istituzionali.
2. A queste scelte ed agli strumenti per attuarle, la dirigenza concorre con carattere di autonomia e responsabilità, svolgendo le funzioni proprie delle declaratorie di qualifica indicate nel decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83 e nelle leggi regionali di recepimento dell'accordo nazionale del triennio 1983-85, nonché nei rispettivi regolamenti degli enti di cui al precedente art. 1.
3. Le declaratorie del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83 e le disposizioni relative alla dirigenza, trovano applicazione anche per le camere di commercio, gli II.AA.CC.PP. e i consorzi di sviluppo industriale, in relazione alla peculiarità dell'ordinamento di detti enti.

Art. 41. Mobilità dei dirigenti

1. L'organo competente dell'ente, con proprio provvedimento motivato da esigenze organizzative e di servizio può trasferire il dirigente ad altra struttura o destinarlo ad altri compiti comunque corrispondenti alla qualifica dirigenziale acquisita, nel rispetto del profilo professionale posseduto.

Art. 42

Responsabilità dei dirigenti

1. I dirigenti, sulla base delle declaratorie richiamate nell'art. 40, sono responsabili del perseguimento e del raggiungimento degli obiettivi, in termini di qualità, quantità e tempestività.
2. L'attività dei dirigenti è soggetta a valutazione annuale da parte del dirigente di qualifica più elevata, ove esista, in conformità a criteri oggettivamente predeterminati.
3. I competenti organi dell'ente provvederanno ad analogha valutazione dei dirigenti di massimo livello, sentito, nei

comuni, province e camere di commercio, il parere del segretario generale.

4. Sulla valutazione espressa è assicurato, in ogni caso, il diritto di controdeduzione documentale e/o orale del dirigente, a giustificazione del risultato della sua attività.

5. In presenza di valutazione negativa, risultante da atto formale, il dirigente può essere rimosso dalla responsabilità di struttura, sollevato da incarichi di rappresentanza dell'amministrazione in commissioni e collegi connessi alla sua qualifica, escluso dalla corresponsione del premio incentivante la produttività.

Art. 43

Accesso alle qualifiche dirigenziali

1. L'accesso alla prima qualifica dirigenziale avviene per concorso pubblico o corso-concorso pubblico aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea ed esperienza di servizio adeguatamente documentata di cinque anni cumulabili nella pubblica amministrazione, enti di diritto pubblico, aziende pubbliche e private, in posizioni di lavoro corrispondenti, per contenuto, alle funzioni della qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso, ovvero di cinque anni di comprovato esercizio professionale correlato al titolo di studio richiesto con relativa iscrizione all'albo ove necessaria.
2. Il 25% dei posti messi a concorso è riservato ai dipendenti di ruolo dell'ente in possesso della qualifica immediatamente inferiore nonché dei medesimi requisiti richiesti per i candidati esterni.
3. Per accedere, per concorso pubblico o corso-concorso pubblico, ai profili professionali della seconda qualifica dirigenziale, occorre il possesso del diploma di laurea richiesto ed una esperienza di servizio di cinque anni in posizione dirigenziale corrispondente alla prima qualifica dirigenziale in pubbliche amministrazioni, enti di diritto pubblico o aziende pubbliche e private.
4. Il 40% dei posti messi a concorso è riservato ai dirigenti di prima qualifica di ruolo dell'ente in possesso dei medesimi requisiti richiesti ai candidati esterni.
5. L'ammissione al corso-concorso per l'accesso alla prima e alla seconda qualifica dirigenziale avviene nei limiti dei posti da conferire, maggiorati di un terzo.
6. Ai fini del calcolo delle anzianità per la partecipazione al primo concorso per la copertura dei posti disponibili alla seconda qualifica dirigenziale, viene computata anche l'anzianità nella ex qualifica ottava-bis per le C.C.I.A.A. e nella settima fascia funzionale per gli II.AA.CC.PP. e i consorzi industriali.
7. Le regioni, con proprie leggi, potranno stabilire che il 20%, arrotondando la frazione all'unità nel caso non risulti almeno un posto, dei posti previsti nelle dotazioni organiche delle qualifiche dirigenziali può essere coperto mediante assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno. Analoga possibilità è data alle camere di commercio con apposita previsione nell'ambito di regolamento tipo di cui alla legge 23 febbraio 1968, n. 125.
8. Le modalità per l'assunzione a contratto sono definite dalle singole amministrazioni prevedendo comunque che il trattamento economico degli interessati non può in nessun caso essere inferiore a quello tabellare delle qualifiche di riferimento nè superiore a quello in godimento del perso-

nale di ruolo della stessa qualifica; ai dirigenti, assunti con contratti a termine, si applicano le norme che disciplinano l'attività di servizio del personale di ruolo prescindendo, per l'accesso, dal requisito dell'età.

9. Le riserve di cui commi 2 e 4 non operano per l'accesso a posti unici di qualifica dirigenziale.

Art. 44

Contingente della prima qualifica dirigenziale per le regioni

1. Per le regioni i posti della prima qualifica dirigenziale non possono superare di tre volte quelli previsti per l'organico della seconda qualifica dirigenziale nell'accordo 1983-85.
2. Qualora il numero dei dirigenti di prima qualifica attualmente in servizio superi l'aliquota prevista dal comma 1 verranno istituiti corrispondenti posizioni in soprannumero ad esaurimento.

Art. 45

Funzioni dirigenziali negli I.A.C.P. e consorzi di sviluppo industriale

1. Negli istituti autonomi case popolari e nei consorzi di sviluppo industriale vengono istituiti posti di ruolo della prima qualifica dirigenziale e possono essere istituiti posti di ruolo della seconda qualifica dirigenziale con i criteri e le modalità seguenti:
 - a) nella fase di prima applicazione il contingente organico, per ciascun ente, della prima qualifica dirigenziale sarà pari al numero dei dipendenti appartenenti all'attuale settima fascia funzionale che vengono inquadrati nella predetta qualifica e ad ognuno è confermato l'incarico di coordinamento in essere e la relativa indennità che sarà riassorbita per effetto o dal passaggio alla seconda qualifica dirigenziale o per conferimento dell'indennità di coordinamento prevista dal presente decreto;
 - b) successivamente l'eventuale contingente organico della seconda qualifica dirigenziale, conseguente alla ristrutturazione dei servizi e alla determinazione delle strutture funzionali apicali per ogni singolo ente, sarà determinato con apposito provvedimento nel rispetto dei criteri definiti dalle leggi regionali.
- La copertura dei posti avverrà con i criteri definiti con il predetto provvedimento.

Art. 46

Funzioni dirigenziali nelle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura

1. Nelle camere di commercio vengono istituiti posti di ruolo nella prima e seconda qualifica dirigenziale, con i criteri e le modalità seguenti:
 - a) la seconda qualifica dirigenziale è consentita negli enti presso i quali risultino iscritte o annotate nel relativo registro almeno 65.000 ditte operanti e la corrispondente provincia e/o comune capoluogo preveda tale seconda qualifica;
 - b) il contingente organico iniziale della prima qualifica dirigenziale è pari al numero dei posti dell'attuale qualifica ottava-bis, che viene soppressa;
 - c) i contingenti organici delle qualifiche dirigenziali saranno stabiliti in sede di ristrutturazione dei servizi e di determinazione delle strutture apicali di ogni singolo ente, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali.
2. In prima applicazione, dalla data di entrata in vigore del presente decreto, vengono inquadrati nella prima

qualifica dirigenziale, previa verifica dei titoli di servizio, gli appartenenti, a tale data, alla qualifica ottava-bis, nonché coloro che successivamente risultino vincitori di concorso per posti disponibili sino al 31 dicembre 1986 per la ex qualifica ottava-bis, con decorrenza dalla data di inquadramento.

Art. 47

Coordinatori di diritto

1. I ragionieri generali, i vice segretari generali e l'ingegnere capo dei comuni di Roma, Milano, Napoli, Torino, Genova, considerate aree metropolitane e delle relative amministrazioni provinciali debbono essere considerati coordinatori oltre il numero globale di cui al terzo comma dell'art. 39 del decreto del presidente della Repubblica n. 347/83.

Capo VIII

Personale della formazione professionale e delle istituzioni scolastiche

Art. 48

Personale dei corsi di formazione professionale

1. Il personale docente dei corsi di formazione professionale, dipendente dalle regioni, province, comunità montane, comuni e loro consorzi è inquadrato in specifici profili professionali appartenenti alle seguenti qualifiche funzionali: a) VI qualifica – docenti in attività della formazione professionale per il cui espletamento è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado o degli specifici requisiti culturali e professionali previsti dalle leggi regionali; b) VII qualifica – docenti in attività della formazione professionale per il cui espletamento è richiesto il possesso del diploma di laurea.

2. I titoli di studio, per l'esercizio della funzione docente, devono essere strettamente correlati alle specifiche attività di formazione professionale.

3. Il personale direttivo, di segreteria, esecutivo e di antimerita appartiene a distinti profili professionali del personale amministrativo dell'ente di appartenenza.

4. L'accesso alle qualifiche funzionali di cui alle lettere a) e b) del comma 1 avviene per pubblico concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove – scritte ed orali – a contenuto teorico e/o pratico attinenti la relativa professionalità e valutazione dei titoli culturali e professionali con criteri predeterminati. Il 50% dei posti messi a concorso, relativi alla settima qualifica funzionale, è riservato al personale docente in servizio presso i centri di formazione professionale inquadrato nella sesta qualifica funzionale da almeno tre anni, purché in possesso dello specifico Titolo di studio richiesto per l'insegnamento cui intende accedere.

5. L'orario di lavoro del personale docente dei centri di formazione professionale è fissato in 36 ore settimanali. Almeno 800 ore del complessivo monte ore annuo debbono essere riservate all'insegnamento; le restanti ore saranno utilizzate in altre attività connesse con la formazione. L'articolazione sarà oggetto di contrattazione decentrata.

6. Qualora, nell'ambito dello stesso centro di formazione professionale, il docente non potesse assolvere completamente l'impegno orario da riservare alle attività di insegnamento, neppure ricorrendo all'istituto della supplenza, va disposta la sua utilizzazione presso un altro centro di formazione professionale secondo i criteri definiti con le modalità di cui al precedente art. 27.

7. La accertata impossibilità, per un periodo determinato, di espletare l'attività didattica corrispondente alla qualifica posseduta può comportare una diversa e temporanea collocazione del personale anche presso strutture regionali diverse dai centri, preferibilmente per l'assolvimento di attività complementari a quelle di docenza, ovvero assimilabili per contenuto professionale.

Art. 49

Primo inquadramento

1. Il personale docente, di cui al precedente art. 48 che per effetto di meccanismi contrattuali, si trovi collocato in qualifiche funzionali superiori alla settima, può essere assegnato anche in soprannumero – riassorbibile – ad altro profilo professionale corrispondente alla qualifica funzionale ed al livello retributivo in godimento.

2. L'amministrazione, in base alle proprie esigenze organizzative, potrà continuare ad utilizzare temporaneamente e comunque per non oltre un quinquennio il dipendente in incarico di docenza in modo da assicurare, con la necessaria gradualità e senza oneri aggiuntivi, il reclutamento del personale docente. In tal caso si rendono indisponibili altrettanti posti di docenti.

3. Il personale docente, che si trovi collocato in qualifiche inferiori alla sesta, verrà inquadrato nella sesta qualifica funzionale.

4. Per il personale che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario di cattedra è fissato in 15 ore di docenza settimanale più 3 ore di supplenza.

Art. 50

Personale delle istituzioni scolastiche ed educative

1. Fermo restando l'orario di lavoro di cui all'art. 36 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83, per il personale addetto alle istituzioni scolastiche ed educative gestite dagli enti locali, e dagli altri enti di cui al precedente art. 1, nonché per il personale docente delle scuole di ogni ordine e grado dipendenti dagli enti locali di cui al precedente art. 1, ma impiegato presso istituti statali (assistenti di cattedra o insegnanti tecnico-pratici, decenti professionali ecc.) anche con funzioni di attività integrative si stabilisce quanto segue: le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni o studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico; l'orario dell'attività didattica deve essere articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole (24 ore settimanali nelle scuole elementari, 18 ore nelle scuole medie e negli istituti superiori); ulteriori 20 ore mensili costituiscono un monte ore da utilizzare, sulla base degli accordi decentrati, per attività connesse esclusivamente all'organizzazione del lavoro, alla programmazione degli interventi, all'attività degli organi collegiali, all'aggiornamento professionale; per il personale docente degli enti locali utilizzato nelle scuole elementari statali per attività integrate di sostegno e di tempo pieno, che risulta ancora in posizione di fuori ruolo, le parti confermano l'impegno prioritario di superare le forme di precariato sulla base delle disponibilità consentite dalle norme vigenti.

Art. 51

Personale insegnante delle scuole materne

1. L'orario dell'attività didattica ed educativa (rapporto diretto insegnante-bambini) va definito in sede di contrattazione

decentrata, tenuto conto della normativa ministeriale per le scuole materne statali. Tale orario non può comunque superare le 30 ore settimanali e nel rispetto del predetto limite va articolato in maniera da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.

2. L'orario di apertura delle scuole ed il servizio degli insegnanti va definito in sede di contrattazione decentrata in relazione alle specifiche esigenze locali.

3. Il calendario è fissato in sede di contrattazione decentrata tenuto conto della normativa ministeriale, e comunque non può superare le 42 settimane annue; lo stesso dovrà prevedere le interruzioni per Natale e Pasqua.

4. Venti ore mensili costituiscono un monte ore da destinare esclusivamente, sulla base di accordi decentrati, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione degli interventi, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale.

5. Vanno disciplinati con apposito regolamento, sulla base della contrattazione decentrata, i seguenti punti:

- il numero dei bambini per ciascuna sezione che non deve essere superiore a 25;

- in presenza di bambini portatori di handicaps occorre abbassare il rapporto in relazione al numero e alla gravità dei casi e/o prevedere l'insegnante di appoggio.

6. Il numero degli insegnanti titolari deve essere di due per ogni sezione, salvaguardando la compresenza e prevedendo la loro sostituzione in caso di vacanze di organico, assenze per motivi di salute, maternità o altre cause accertate.

7. La sostituzione dovrà essere assicurata immediatamente, tramite l'istituto della supplenza con le modalità e le norme previste per la scuola statale, da recepire con apposito regolamento a seguito di contrattazione decentrata.

Art. 52

Personale educativo asili nido

1. Il rapporto diretto educatore-bambino non deve superare di norma le 33 ore settimanali.

2. Nel rispetto del limite predetto l'orario deve essere articolato in maniera da coprire l'intero arco di apertura degli asili nido.

3. La possibilità di omogeneizzare il calendario annuale degli asili nido con quello delle scuole materne, sarà accertato e definito in sede di contrattazione decentrata.

4. Il passaggio dall'attuale regime orario alle 30 ore, dall'attuale calendario alle 42 settimane, nonché alle 20 ore mensili, avverrà gradualmente secondo tempi e modi da definirsi in sede di contrattazione decentrata.

5. Le 20 ore mensili e le restanti settimane, decurtate dal periodo di congedo ordinario e dalla sospensione per Natale e Pasqua, costituiscono un unico monte ore da destinare, sulla base di accordi decentrati, per attività connesse all'organizzazione del lavoro, alla programmazione degli interventi, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale.

6. Il rapporto medio educatore-bambini non deve, di norma, essere superiore a 1/6 nel quadro della normativa regionale vigente e tenuto conto dell'orario giornaliero e settimanale di apertura e chiusura del servizio, garantendo le sostituzioni del personale educativo per assenza a qualsiasi titolo, anche brevi.

7. In presenza di bambini portatori di handicaps occorre abbassare il rapporto in relazione al numero ed alla gravità dei casi e/o prevedere il personale di appoggio.

8. L'orario di apertura del servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro del personale sarà definito con apposito regolamento da emanare a seguito di contrattazione decentrata, tenuto conto delle esigenze degli utenti.

9. Per la realizzazione di interventi connessi alla programmazione ed all'azione educativa, gli enti, previa contrattazione decentrata, individueranno apposite figure tecniche di supporto e/o di coordinamento anche a livello psico-pedagogico.

Art. 53

Personale non docente

1. Gli enti dovranno definire e inserire negli appositi regolamenti attuativi il carico di lavoro del personale non docente ed i limiti di collaborazione con il restante personale della scuola e dei nidi.

Art. 54

Organismi di gestione sociale

1. Sono istituiti organismi di gestione sociale dei servizi, da definirsi con apposito regolamento, in sede di contrattazione decentrata e tenendo conto delle normative statali e regionali vigenti, sia negli asili nido che nelle scuole materne.

Art. 55

Norme di salvaguardia

1. Sono salvaguardate e mantenute quelle situazioni per le quali, a livello di territorio o di ente, sia stato applicato il trattamento economico e giuridico del personale docente della scuola statale, per tutto il periodo in cui il personale di cui trattasi esplica la funzione docente.

Capo IX

Norme varie, finali e di rinvio

Art. 56

Mutamento di mansioni per inidoneità fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'amministrazione non potrà procedere alla di lui dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente, con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse, possibilmente affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica funzionale od a qualifica funzionale inferiore.

2. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.

Art. 57

Compensi ISTAT

1. È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri enti o organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti di cui al precedente art. 1, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese in orario non di ufficio, in deroga ai limiti di cui al precedente art. 16.

Art. 58

Lavoro elettorale

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie non concorre ai limiti di cui al precedente art. 16.

Art. 59

Eventi straordinari e calamità nazionali

1. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui al precedente art. 16.

Art. 60

Bilinguismo

1. Al personale in servizio negli enti di cui al precedente art. 1 aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta o negli enti di cui allo stesso art. 1, in cui vige istituzionalmente con carattere di obbligatorietà il sistema del bilinguismo, aventi sede in altre regioni a statuto speciale, è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione autonoma a statuto speciale Trentino-Alto Adige.

Art. 61

Documentazione dello stato di infermità

1. Il dipendente che per malattia non sia in condizione di prestare servizio deve darne tempestiva comunicazione, anche telefonica, nella stessa giornata alla propria amministrazione e trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

Art. 62

Norma per i dipendenti del comune di Campione d'Italia

1. Gli istituti giuridici ed economici previsti per tutti i dipendenti degli enti locali dal presente decreto si applicano anche ai dipendenti del comune di Campione d'Italia.
2. In particolare, per quanto concerne il trattamento economico di servizio dei dipendenti di detto comune e del suo segretario, il Ministro dell'interno d'intesa con il Ministro del tesoro – sentita l'ANCI e le organizzazioni sindacali – emanerà apposite norme in considerazione della particolare situazione geografica del comune stesso ove la valuta corrente è il franco svizzero.

Art. 63

Case da gioco

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto, un'apposita commissione, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, presieduta dal Ministro per la funzione pubblica o da un Sottosegretario da lui delegato e costituita da rappresentanti del Ministero dell'Interno, del Ministero del tesoro, del Ministero del turismo e dello spettacolo, dell'ANCI, delle regioni interessate e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito nel presente decreto, provvederà a definire un regolamento tipo sui servizi speciali di controllo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 34 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83, allo stesso articolo viene aggiunto il seguente comma: "Agli incaricati al controllo nelle case da gioco, non aventi facoltà decisionali in materia di pagamenti di opportunità, viene attribuita la settima qualifica funzionale".

Art. 64

Trattamento a regime

1. Al personale destinatario del presente decreto iscritto a forme esclusive, sostitutive od esonerative dell'assicurazione

generale obbligatoria, che cessa dal servizio per raggiunti limiti di età (*o di servizio*) ovvero per decesso o per inabilità permanente assoluta, i nuovi stipendi hanno effetto sul trattamento di pensione negli importi effettivamente corrisposti alla data di cessazione dal servizio e nelle misure in vigore alla data del 1 gennaio 1987 e 1 gennaio 1988, con decorrenza dalle date medesime.

Art. 65

Conglobamento di una quota dell'indennità integrativa speciale

1. Con decorrenza 30 giugno 1988 è conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.
2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.
3. Nei confronti del personale, iscritto alle casse pensioni degli istituti di previdenza, cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell'indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, ai titolari di pensione diretta, è ridotta a cura della competente direzione provinciale del Tesoro dell'importo mensile lordo di L. 72.067. Detto importo, nel caso in cui l'indennità integrativa speciale è sospesa o non spetta, è portato in detrazione della pensione dovuta all'interessato.
4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale, iscritto alle casse pensioni degli istituti di previdenza, collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988 o deceduto in attività di servizio a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell'importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione dell'aliquota di reversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma 3. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipi, la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun partecipe.

Art. 66

Equo indennizzo

1. Nei confronti del personale operaio non assicurato obbligatoriamente all'INAIL sono abrogate le norme in materia di rendite vitalizie.
2. Per gli infortuni derivanti da cause di lavoro si continuano ad applicare a tutto il personale le norme per i dipendenti civili dello Stato.
3. Un'apposita commissione paritetica Governo-Sindacati, da nominarsi con decreto del Ministro per la funzione pubblica, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, provvederà a formulare articolate proposte per l'adozione di idonei provvedimenti al fine della soluzione del problema.

Art. 67

Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio

carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o con colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni grado di giudizio.

Art. 68

Mensa

1. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

2. Analoga disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale degli enti per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare i pasti in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa.

Art. 69

Professionisti legali

1. Fermi restando gli inquadramenti nei profili professionali previsti dalla normativa vigente ai professionisti legali degli enti destinatari del presente decreto, al conseguimento rispettivamente della qualifica di avvocato e avvocato cassazionista, è riconosciuto un compenso pari all'1% dello stipendio tabellare base indicato nel precedente art. 33 da aggiungere al salario di anzianità.

2. Al predetto personale spettano altresì i compensi di natura professionale previsti dal regio decreto 27 novembre 1933, n. 1578, recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente.

Art. 70

Vice segretari nei comuni e province

1. Laddove il regolamento dell'ente ne preveda la figura, il vice segretario coadiuva il segretario, può supplirlo e sostituirlo nei casi e con le modalità di legge, e di norma dirige una delle strutture di massima dimensione esistente nell'ente.

Art. 71

Area di vigilanza

1. Le attività dell'area di vigilanza (istruttore) ricompresa nella sesta qualifica funzionale di cui all'allegato A del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83 sono così integrate: I compiti consistono nell'istruzione di pratiche connesse all'attività di polizia locale che implicano conoscenza ed applicazione di leggi, regolamenti e nella redazione di relazioni, rapporti giudiziari ed amministrativi di specie, predisposizioni di atti nei settori: edilizio, commerciale, urbanistico e di infonistica stradale, che comportano un'elaborazione di dati che implicano conoscenza tecnico-giuridica ed autonomia operativa nel rispetto delle direttive di massima. Può comportare l'organizzazione ed il coordinamento delle attività svolte dagli appartenenti alle qualifiche inferiori nonché l'uso di strumenti tecnici di lavoro anche complessi e la guida di autoveicoli di servizio.

2. I compiti della presente qualifica funzionale assorbono anche quelli propri della qualifica inferiore.

Art. 72

Affidamento di funzioni di qualifica funzionale superiore

1. In caso di vacanza del posto di responsabile delle massime strutture organizzative dell'ente, qualora non sia possibile attribuire le funzioni ad altro dipendente di pari qualifica funzionale, le funzioni stesse possono essere transitoriamente assegnate con provvedimento ufficiale a dipendente di qualifica immediatamente inferiore che deve essere prescelto, di norma, nell'ambito del personale appartenente alla stessa struttura organizzativa.

2. In caso di vacanza del posto di cui al comma 1, le funzioni possono essere affidate a condizione che siano avviate le procedure per la relativa copertura del posto e fino all'espletamento della stessa e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. L'incarico di assolvere le funzioni di un posto di qualifica superiore non dà diritto al conferimento del posto stesso.

4. Qualora l'incarico, formalmente conferito, abbia durata superiore ai trenta giorni, va attribuito al dipendente incaricato solamente un compenso computato sulla differenza tra i trattamenti economici iniziali delle due qualifiche.

Art. 73

Arricchimento professionale

1. In via sperimentale, ai fini della specializzazione e riqualificazione professionale del personale, in diretta correlazione alla introduzione di processi di innovazione tecnologica volti ad uso ottimale delle risorse e per migliorare la qualità dei servizi e l'efficacia dei risultati, gli enti, previa contrattazione decentrata, potranno organizzare direttamente ovvero avvalendosi di organismi anche privati, appositi corsi articolati in almeno 80 ore complessive.

2. Tali corsi dovranno concludersi con esame selettivo finale ed agli stessi potrà partecipare il personale dipendente interessato operativamente alla innovazione, compreso tra la terza e la settima qualifica funzionale, nel limite massimo annuo del 3% della dotazione organica negli enti con oltre 200 dipendenti e del 10% negli enti con 200 dipendenti o meno.

3. Nella determinazione del compenso incentivante da corrispondere ad obiettivo programmato raggiunto, di cui al comma 5 del precedente art. 8, dovrà essere previsto, accanto agli altri, un particolare parametro aggiuntivo a riconoscimento e remunerazione dell'arricchimento professionale dimostrato in particolare, nella efficace utilizzazione di sistemi e strumenti tecnologicamente avanzati.

Art. 74

Aspettativa per motivi sindacali per il personale delle camere di commercio

1. Al personale delle camere di commercio collocato in aspettativa per motivi sindacali sono corrisposti dall'amministrazione da cui dipende, solo gli assegni spettanti, ai sensi delle vigenti disposizioni, nella qualifica di appartenenza. La relativa spesa, a far tempo dal 1 gennaio 1987, sarà rimborsata all'amministrazione interessata dall'union camere, che provvederà a ripartire il relativo onere tra le camere di commercio, in relazione al numero dei dipendenti in servizio presso ciascuna di esse.

Art. 75

Accordo intercompartimentale

1. Ai sensi dell'art. 12, primo comma, della legge 28 marzo 1983, n. 93, sono demandate alla prossima contrattazione intercompartimentale le seguenti materie:

- a) disciplina concernente l'utilizzazione delle 150 ore di studio;
- b) disciplina del congedo ordinario;
- c) disciplina del congedo straordinario;
- d) disciplina dell'aspettativa;
- e) disciplina del trattamento di missione;
- f) disciplina del trattamento di trasferimento;
- g) disciplina delle aspettative e dei permessi sindacali;
- h) inserimento nella tredicesima mensilità della quota i.i.s. di L. 48.400.

2. In attesa della nuova disciplina resta in vigore la normativa attualmente vigente nelle suindicate materie.

Art. 76

Verifica

1. Con cadenza annuale; di regola entro il mese di settembre, le delegazioni stipulanti l'accordo recepitato nel presente decreto effettueranno una verifica sullo stato di attuazione dell'accordo stesso in ogni sua parte con particolare riferimento alla programmazione di lavoro e degli orari, ai piani di produttività, ai criteri di incentivazione, al funzionamento, all'efficacia dei servizi in favore dell'utenza ed alla pari opportunità.

2. Sulla base dei risultati delle precedenti verifiche, le parti potranno formulare osservazioni e proposte da allegare alla relazione indicata dall'art. 16 della legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, o da porre a base di iniziative dirette a rimuovere eventuali ostacoli alla compiuta e tempestiva attuazione delle intese.

Art. 77

Norma finale e di rinvio

1. Limitatamente a quelle regioni che non hanno ancora provveduto all'espletamento dei concorsi speciali conseguenti alla ristrutturazione; viene confermata la validità dell'art. 20 dell'accordo 1983-85.

2. Per le regioni che non abbiano provveduto all'inquadramento nella seconda qualifica dirigenziale, per ritardi dovuti alla definizione della legge che ha recepito l'accordo 1983-85 ed alle procedure attuative si riconfermano in sede di prima applicazione i criteri e le modalità dell'accordo citato.

3. Limitatamente alle regioni Puglia, Campania e Calabria che non hanno ancora adottato le leggi di riorganizzazione in applicazione alla disciplina dell'accordo del 29 aprile 1983, le indennità previste dalle lettere c) e d) del punto 10.2 (prima qualifica dirigenziale e ottava qualifica funzionale) dell'accordo medesimo, vengono corrisposte ai dipendenti in possesso delle prescritte qualifiche che in base ad atti formali di data certa, risultino investiti di funzioni di direzione di strutture istituite nell'ambito dell'ordinamento regionale con gli atti predetti oltre a quelli previsti da leggi regionali o statali.

4. L'indennità di cui al comma precedente compete dalla data di entrata in vigore della legge di recepimento dell'accordo succitato o dalla data di effettivo affidamento dell'incarico se successivo.

5. Nell'arco di vigenza del presente decreto continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'accordo per le regioni 1982-84 al decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347 ed al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 665, ed al decreto interministeriale 12 luglio 1982, e successive modifiche e integrazioni, non modificate dal presente decreto con esclusione delle disposizioni dei predetti atti che per loro natura rivestivano carattere transitorio.

6. Le norme del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83 relative all'inquadramento funzionale rimangono in vigore per quegli enti e per quelle situazioni nelle quali non sono state ancora applicate (inquadramenti provvisori, ricorsi pendenti, ritardi applicativi ecc.). Esse devono comunque venire applicate prima di attuare le disposizioni del presente decreto. Per quegli enti che non abbiano ancora applicato i precedenti accordi (decreto del Presidente della Repubblica n. 191/79, decreto del Presidente della Repubblica n. 810/80) questi devono venire applicati secondo la sequenza logico-temporale con la quale sono stati approvati.

7. Il personale delle camere di commercio che sia risultato idoneo nelle graduatorie formulate dalle commissioni giudicatrici a conclusione delle prove selettive per l'accesso alle qualifiche funzionali superiori, ai sensi dell'art. 18 del precedente accordo che non sia stato ancora inquadrato ai sensi dello stesso art. 18 è inquadrato anche in soprannumero nella nuova qualifica a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Il personale idoneo, per il quale invece sussisteva la disponibilità di posti, è inquadrato nella qualifica funzionale superiore dal 1 gennaio 1985, ovvero, dalla data successiva sotto la quale si è verificata la vacanza.

8. Il presente decreto si applica anche negli enti comunali di assistenza della Sardegna, nelle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza non di carattere prevalentemente ospedaliero e non ancora disciolte, nonché al personale di ruolo dei laboratori chimici merceologici delle aziende commerciali del porto gestite dalla camera di commercio di Livorno e del deposito franco gestito dalla camera di commercio di Genova.

9. Al personale degli I.I.AA.CC.PP. continuano ad applicarsi i meccanismi in materia di incentivi alla produttività previsti dagli articoli 86, 87 del contratto di lavoro 83-85, sino al 31 dicembre 1987.

10. Resta ferma la normativa di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 1169/84 per i consorzi tra enti locali.

11. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, sarà costituita una commissione paritetica che avrà il compito di presentare entro sei mesi dal suo insediamento un testo unico di tutta la normativa vigente contenuta nei diversi decreti del Presidente della Repubblica ricettivi degli accordi delle categorie indicate nel precedente art. 1.

Art. 78

Copertura finanziaria

1. L'onere derivante dal presente accordo è valutato: a) per gli enti locali in lire 1.060 miliardi per l'anno 1987, ivi compreso l'onere per l'anno 1986 ed in lire 1.125 miliardi per l'anno 1988; b) per le regioni a statuto ordinario, per gli enti pubblici non economici da esse dipendenti e per gli istituti autonomi case popolari, in lire 156 miliardi per

l'anno 1987, ivi compreso l'onere per l'anno 1986 ed in lire 154 miliardi per l'anno 1988; c) per le camere di commercio, in lire 12 miliardi per l'anno 1987, ivi compreso l'onere per l'anno 1986 ed in lire 12 miliardi per l'anno 1988.

2. Al predetto onere provvedono gli enti interessati all'uopo parzialmente utilizzando o le disponibilità del proprio bilancio provenienti dai conferimenti operati a carico del bilancio dello Stato o quelle affluite in bilancio in relazione alle specifiche attività svolte dai medesimi.

Art. 79

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare. Dato a Roma, addì 13 maggio 1987 COSSIGA FANFANI, Presidente del Consiglio dei Ministri PALADIN, Ministro per la funzione pubblica e Ministro per gli affari regionali GORIA, Ministro del tesoro e, ad interim, del bilancio e della programmazione economica SCALFARO, Ministro dell'interno PIGA, Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato GORRIERI, Ministro del lavoro e della previdenza sociale Visto, il Guardasigilli: ROGNONI Registrato alla Corte dei conti, addì 10 luglio 1987 Atti di Governo, registro n. 67, foglio n. 9, con esclusione di: Art. 4, commi 1, 3, 4, e 5; art. 10; art. 20; art. 21, commi 3, 4, 5, 6, e 7; art. 26, comma 3; art. 38; articoli 42, 43, 44 e 45; Art. 46, commi 1; art. 48, comma 4; art. 65; art. 72, ai sensi della delibera n. 1804 della sezione di controllo in data 3 luglio 1987.

Capo I ALLEGATO A

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE
DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO
Confederazioni sindacali CGIL – CISL – UIL – CIDA –
CISAL – CONFEDIR – CONFISAL – ((CISAS)) – USPP
Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle
confederazioni citate, e CONFAL-FAILEL

Art. 1

Il diritto di sciopero – sancito dall'art. 40 della Costituzione – costituisce diritto fondamentale di ciascun lavoratore. Esso si esercita nel rispetto delle disposizioni contenute all'art. 11, comma 5, della legge n. 93/83, salvo quanto previsto dal successivo art. 3.

Art. 2

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto di sciopero secondo le modalità contenute nelle disposizioni successive.

Art. 3

Il presente codice non si applica – oltre che nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace – nelle vertenze di carattere generale che interessano la generalità del mondo del lavoro.

Art. 4

Si conferma il termine di preavviso di giorni quindici di cui all'art. 11, comma 5, lettera g), della legge n. 93/83. Nel periodo che intercorre fra il giorno della proclamazione e la data dell'azione collettiva di astensione dal lavoro, si attiveranno le procedure di cui alle disposizioni contenute nel capo VI decreto del Presidente della Repubblica n. 13/86 e da quelle definite dal contratto di comparto; in ogni caso l'attivazione di tale procedura non interrompe i termini di preavviso dell'azione sindacale proclamata.

Art. 5

Sono escluse manifestazioni di sciopero nei periodi seguenti: cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali; dal 23 dicembre al 7 gennaio; cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo; dal 10 al 20 agosto; tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti; il giorno del Santo patrono a livello locale; il giorno di pagamento degli stipendi. Scioperi proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di calamità naturali. Capo II

Art. 6

La titolarità a dichiarare, sospendere e revocare gli scioperi è di competenza delle strutture sindacali nazionali, regionali, territoriali e aziendali del comparto contrattuale delle singole organizzazioni sindacali secondo regole interne di ciascuna organizzazione.

Art. 7

Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse e organizzate per turni, la durata di una intera giornata di lavoro. Ciascuno di quello successivo al primo – per la stessa vertenza – non potrà superare le due giornate di lavoro. Nel caso di scioperi della durata inferiore alla giornata, lo sciopero si svolge in un unico e continuativo periodo riferito a ciascun turno di lavoro.

Art. 8

La proclamazione dello sciopero di competenza delle strutture nazionali va comunicata: alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica; alle associazioni degli enti; ai rappresentanti delle regioni. Per tutti gli altri livelli di competenza la proclamazione dello sciopero va comunicata alle rispettive controparti interessate.

Art. 9

Alla cittadinanza va data notizia all'atto stesso della proclamazione di sciopero divulgando anche per iscritto i motivi ed i contenuti dell'azione collettiva. Capo III

Art. 10

La effettuazione di ogni azione di autotutela collettiva deve aver riguardo alla sicurezza dei cittadini, dei dipendenti, degli impianti e dei mezzi a disposizione della pubblica amministrazione. Saranno assicurate condizioni di funzionalità delle attività che incidono sui bisogni essenziali degli utenti. A tal fine saranno assicurati – a cura dell'am-

ministrazione competente – con appositi presidi costituiti da lavoratori esonerati dalla partecipazione allo sciopero i servizi essenziali nei settori nei quali si rivela impossibile senza grave pregiudizio per gli utenti la sospensione totale delle attività. Si indicano come tali le seguenti attività: stato civile: prestazioni ridotte e limitate all'accorgimento della registrazione delle nascite e delle morti; cimiteri: prestazioni ridotte limitate al trasporto e al ricevimento, e all'inumazione delle salme; vigilanza urbana: prestazioni ridotte per l'attività di polizia mortuaria e di pronto intervento per incidenti e per la reperibilità delle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria; giardini zoologici e fattorie: prestazioni limitate all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali custoditi; acque, luce, gas: prestazioni ridotte per la fornitura dei servizi alle abitazioni civili, salvo ospedali, case di riposo, case di ricovero e cura, e reperibilità delle squadre di pronto intervento; mattatoi: prestazioni limitate alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello; nettezza urbana: prestazioni limitate al ritiro dei rifiuti solidi urbani degli ospedali, case di cura e case di riposo; IPAB, case di riposo e IPAI: prestazioni di pronto soccorso relativo alla tutela fisica e alla confezione e distribuzione del vitto; cantieri: prestazioni limitate alla custodia e sorveglianza degli impianti nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini; magazzini generali: prestazioni limitate alla conservazione e per lo svincolo dei beni deteriorabili; farmacie: prestazioni ridotte anche con personale in reperibilità; carceri mandamentali: prestazioni limitate alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto; prestazione civile: prestazioni ridotte anche con personale in reperibilità; strade, fogne, collettori, ecc.: prestazioni limitate ad un ridotto numero di squadre di pronto intervento. L'applicazione concreta di dette norme è demandata ad accordi tra le parti a livello decentrato.

Art. 11

Il presente codice, vincola le strutture sindacali, a tutti i livelli, di ciascuna organizzazione firmataria del presente protocollo e i lavoratori ad essa iscritti. Ogni comportamento difforme costituisce violazione degli statuti ed è come tale, soggetto alle relative sanzioni.

Capo I ALLEGATO B

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Confederazione sindacale CISNAL.

Organizzazioni sindacali di categoria alla stessa aderenti.

Art. 1

Il diritto di sciopero – sancito dall'art. 40 della Costituzione – costituisce diritto fondamentale di ciascun lavoratore. Esso si esercita nel rispetto delle disposizioni contenute all'art. 11, comma 5, della legge 93/83, salvo quanto previsto dal successivo art. 3.

Art. 2

La CISNAL si impegna ad esercitare il diritto di sciopero secondo le modalità contenute nelle disposizioni successive.

Art. 3

Il presente codice non si applica – oltre che nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace – nelle vertenze di carattere generale che interessano la generalità del mondo del lavoro.

Art. 4

Si conferma il termine di preavviso di giorni quindici di cui all'art. 11, comma 5, lettera g), della legge n. 93/83. Nel periodo che intercorre fra il giorno della proclamazione e la data dell'azione collettiva di astensione dal lavoro, si attiveranno le procedure di cui alle disposizioni contenute nel capo VI decreto del Presidente della Repubblica n. 13/86 e da quale definite dal contratto di comparto: in ogni caso l'attivazione di tale procedura non interrompe i termini di preavviso dell'azione sindacale proclamata.

Art. 5

Sono escluse manifestazioni di sciopero nei periodi seguenti: cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali; dal 23 dicembre al 7 gennaio; cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo; dal 10 al 20 agosto; tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti; il giorno del Santo patrono a livello locale; il giorno di pagamento degli stipendi; Scioperi proclamati o in corso di attuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di calamità naturali. Capo II

Art. 6

La titolarità a dichiarare, sospendere e revocare gli scioperi è di competenza delle strutture sindacali nazionali, regionali, territoriali e aziendali del comparto contrattuale delle singole organizzazioni sindacali secondo regole interne di ciascuna organizzazione.

Art. 7

Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse e organizzate per turni, la durata di una intera giornata di lavoro. Ciascuno di quello successivo al primo – per la stessa vertenza – non potrà superare le due giornate di lavoro. Nel caso di scioperi della durata inferiore alla giornata, lo sciopero si svolge in un unico e continuativo periodo riferito a ciascun turno di lavoro.

Art. 8

La proclamazione dello sciopero di competenza delle strutture nazionali va comunicata: alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica; alle associazioni degli enti; ai rappresentanti delle regioni. Per tutti gli altri livelli di competenza la proclamazione dello sciopero va comunicata alle rispettive controparti interessate.

Art. 9

Alla cittadinanza va data notizia all'atto stesso della proclamazione di sciopero, divulgando anche per iscritto i motivi ed i contenuti dell'azione collettiva. Capo III

Art. 10

La effettuazione di ogni azione di autotutela collettiva deve aver riguardo alla sicurezza dei cittadini, dei dipendenti, degli impianti e dei mezzi a disposizione della pubblica amministrazione. Saranno assicurate condizioni di funzionalità delle attività che incidono sui bisogni essenziali degli utenti. A tal fine saranno assicurati – a cura dell'amministrazione competente – con appositi presidi costituiti da lavoratori esonerati dalla partecipazione allo sciopero: i servizi essenziali nei settori nei quali si rivela impossibile, senza grave pregiudizio per gli utenti, la sospensione totale delle attività. Si indicano come tali le seguenti attività: stato civile: prestazioni ridotte e limitate all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti; cimiteri: prestazioni ridotte limitate al trasporto e al ricevimento, e all'inumazione delle salme; vigilanza urbana: prestazioni ridotte per l'attività di polizia mortuaria e di pronto intervento per incidenti e per la reperibilità delle unità a disposizioni dell'autorità giudiziaria; giardini zoologici e fattorie: prestazioni limitate all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali custoditi; acqua, luce, gas: prestazioni ridotte per la fornitura dei servizi alle abitazioni civili, salvo ospedali, case di riposo, case di ricovero e cura, e reperibilità delle squadre di pronto intervento; mattatoi: prestazioni limitate alla conservazione della macellazione

nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello; nettezza urbana: prestazioni limitate al ritiro dei rifiuti solidi urbani degli ospedali, case di cura e case di riposo; IPAB, case di riposo e IPAI: prestazioni di pronto soccorso relativo alla tutela fisica e alla confezione e distribuzione del vitto; cantieri: prestazioni limitate alla custodia e sorveglianza degli impianti nonchè misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini; magazzini generali: prestazioni limitate alla conservazione e per lo svincolo dei beni deteriorabili; farmacie: prestazioni ridotte anche con personale in reperibilità; carceri mandamentali: prestazioni limitate alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto; prestazione civile: prestazioni ridotte anche con personale in reperibilità; strade, fogne, collettori, ecc.: prestazioni limitate ad un ridotto numero di squadre di pronto intervento. L'applicazione concreta di dette norme è demandata ad accordi tra le parti a livello decentrato.

Art. 11

Il presente codice vincola le strutture sindacali a tutti i livelli, di ciascuna organizzazione firmataria del presente protocollo e i lavoratori ad essa iscritti. Ogni comportamento difforme costituisce violazione degli statuti ed è come tale, soggetto alle relative sanzioni.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 17 settembre 1987, n. 494 Norme risultanti dagli accordi contrattuali definiti con le organizzazioni sindacali per il triennio 1985-87 relativi al personale dei Ministeri, degli enti pubblici non economici, degli enti locali, delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, del Servizio sanitario nazionale e della scuola. Vigente al: 8-12-1987

Titolo I

**Comparto di cui all'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68
(personale dipendente dai Ministeri)**

Il Presidente della Repubblica

Visto l'art. 87 della Costituzione; Vista la legge 11 luglio 1980, n. 312; Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93; Visto il decreto del Presidente della Repubblica 29 luglio 1987, con il quale all'on. Giorgio Santuz, Ministro senza portafoglio, è stato conferito l'incarico per la funzione pubblica; Visto il decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, concernente la determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva, di cui all'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93; Visto il decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13, concernente norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-87; Vista la legge 22 dicembre 1986, n. 910, concernente disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1987); Viste le deliberazioni del Consiglio dei Ministri con le quali sono state autorizzate le sottoscrizioni delle ipotesi di accordo riguardanti i comparti del personale dei Ministeri, degli enti pubblici non economici, degli enti locali e delle aziende e delle amministrazioni autonome dello Stato, della sanità e della scuola; Visti i decreti del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, 8 maggio 1987, n. 267, 13 maggio 1987, n. 268, 18 maggio 1987, n. 269, 20 maggio 1987, n. 270, 10 aprile 1987, n. 209; Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata, nella riunione dell'8 settembre 1987, ai sensi dell'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, ai fini del recepimento integrale degli accordi contrattuali definiti con le organizzazioni sindacali per il triennio 1985-87 relativi al personale dei Ministeri, degli enti pubblici non economici, degli enti locali, delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, del Servizio sanitario nazionale e della scuola;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale, dell'interno, della pubblica istruzione, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, della sanità, delle poste e delle telecomunicazioni, delle finanze, dei lavori pubblici, dell'agricoltura e delle foreste e per gli affari regionali:

EMANA il seguente decreto:

Art. 1

1. Il decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il triennio 1985-87 relativa al comparto del personale dipendente dei Ministeri, è integrato dai seguenti articoli del presente decreto.

Art. 2

1. Nell'art. 2 sono inseriti, tra i commi 6 e 9, i seguenti: "7. I risultati dell'indagine sono riassunti, con l'apporto della commissione paritetica, a livello centrale dell'amministrazione e costituiscono la base per la determinazione, da attuare mediante accordi decentrati per unità organica di livello provinciale o di uffici, istituti o servizi di particolare rilevanza o stabilimenti di notevole complessità non riconducibili alla circoscrizione provinciale, dei tempi e dei carichi funzionali di lavoro.

8. Per la formulazione di proposte per la determinazione degli organici, da attuare al medesimo livello di negoziazione decentrata indicata nel comma 7, si terrà conto, oltre che delle risultanze delle operazioni di cui al medesimo comma 7, anche delle situazioni specifiche nei singoli uffici, nonché delle diverse figure professionali impegnate, delle figure professionali addette a servizi indivisibili, delle eventuali necessità di professionalità nuove, degli eventuali processi di ristrutturazione delle attività degli uffici, delle eventuali iniziative volte ad offrire nuovi servizi all'utenza, degli effetti del turn-over sulle effettive presenze degli addetti, della programmazione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico e di quant'altro ritenuto utile al fine di pervenire ad una appropriata definizione delle necessità organiche degli stessi".

Art. 3

1. Nell'art. 6 sono inseriti, tra i commi 2 e 5, i seguenti: "3. Il Ministro per la funzione pubblica, sentite le amministrazioni interessate ed il Consiglio superiore della pubblica amministrazione, dispone con decreto il trasferimento dei contingenti e le conseguenti variazioni di organico.

4. Nei confronti del personale compreso nei contingenti di cui al comma 3, si applicano le disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 5".

Art. 4

1. Nell'art. 9 è inserito, tra i commi 3 e 5, il seguente: "4. Fatta salva la possibilità di una migliore specificazione dei criteri indicati nei precedenti commi da definire con accordi decentrati di livello nazionale e nell'ambito delle direttive conseguentemente impartite dal Ministro, in sede di accordi decentrati per unità organiche così come definite nell'art. 17 saranno individuate le modalità di attuazione in concreto di detta articolazione, tenendo conto delle realtà locali e per meglio corrispondere alle esigenze degli utenti".

Art. 5

1. Nell'art. 16 è inserito, tra i commi 1 e 3, il seguente: "2. Per le strutture di rilievo territoriale non inferiore a quella provinciale o per gli uffici, istituti o servizi di particolare rilevanza o stabilimenti di notevole complessità non riconducibili alla circoscrizione provinciale per il territorio nazionale e alla circoscrizione di rappresentanza diplomatica per il territorio extra nazionale, la delegazione di parte pubblica, salva diversa delega da parte del Ministro, è presieduta dal titolare di uno degli uffici interessati all'accordo che rivesta qualifica dirigenziale".

Art. 6

1. Dopo l'art. 16 è inserito il seguente articolo: "Art. 17 (Livelli di negoziazione decentrata). – 1. La negoziazione decentrata può articolarsi a livello nazionale per ogni singola amministrazione o branca di essa, e, per aree territorialmente delimitate, per uffici, istituti o servizi di particolare rilevanza o stabilimenti di notevole complessità non riconducibili a circoscrizione territoriale, purché diretti da funzionari con qualifica dirigenziale, in relazione alle materie di negoziazione individuate nel presente decreto".

Art. 7

1. Alla fine dell'art. 18 sono aggiunti i seguenti commi: "4. Trascorso l'ulteriore termine di quindici giorni, senza che si sia raggiunta una ipotesi di accordo, si farà ricorso all'intervento delle delegazioni trattanti previste dall'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, limitando la composizione della delegazione di parte pubblica al Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, ed al Ministro competente.
5. All'intervento delle medesime delegazioni si farà ricorso nel caso in cui, nei termini previsti dal comma 2, non fosse raggiunto l'accordo per le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello nazionale e comunque per la negoziazione decentrata territoriale qualora la delegazione di parte pubblica sia presieduta dal Ministro o dal commissario del Governo".

Art. 8

1. Alla fine dell'art. 19 è aggiunto il seguente comma: "6. Agli accordi concernenti il personale in servizio presso gli uffici dei commissari di Governo si dà attuazione con provvedimenti di questi ultimi".

Art. 9

(Il presente articolo non è stato ammesso al "visto" della Corte dei conti).

Art. 10

1. Dopo l'art. 26 sono inseriti i seguenti articoli: "Art. 27 (Ammissione ai concorsi di personale in servizio). – 1. Alla copertura dei posti disponibili nei profili professionali, a conclusione del primo inquadramento ed in deroga a quanto previsto dall'art. 14 della legge 31 luglio 1980, n. 312, si provvede mediante concorsi ai quali possono partecipare i dipendenti in possesso di un'anzianità di almeno tre anni nel profilo immediatamente inferiore con le modalità che saranno stabilite con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui all'art. 9 della legge 11 luglio 1980, n. 312.

Art. 28 (Accesso alle qualifiche IV e VI). – 1. La disposizione transitoria di cui all'art. 8 della legge 11 luglio 1980, n. 312, è prorogata per il periodo di vigenza dell'accordo recepito con il presente decreto".

Art. 11

1. Dopo l'art. 36 è inserito il seguente articolo: "Art. 37 (Patronato sindacale). – 1. I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'amministrazione di appartenenza.

2. Gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro anche in relazione alla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro e alla medicina preventiva, come previsto dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804".

Art. 12

1. Nell'art. 41 è inserito il seguente comma: "1. Nell'intento di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto di cui all'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, saranno definiti, con la contrattazione decentrata di livello nazionale e di area territoriale così come individuata nell'art. 17, specifici interventi che si concretizzino in vere e proprie "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Art. 13

1. Dopo l'art. 46 è inserito il seguente articolo: "Art. 47 (Retribuzione individuale di anzianità). – 1. Il valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1986, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classe e scatto maturati al 31 dicembre 1986, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. Tale ultima valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale, di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 344, ed ai valori percentuali delle classi e scatti nello stesso articolo previsti. Di conseguenza, fino al 31 dicembre 1988, non opera la progressione per classi e scatti prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 344.

2. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1989, che dovrà provvedere in materia di salario di anzianità, ovvero di una regolamentazione in sede intercompartimentale della stessa materia entro la medesima data, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1,

verrà incrementata, con decorrenza dal 1 gennaio 1989, di una somma corrispondente al valore delle classi e degli scatti secondo il sistema previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 344, e sulla base dei valori tabellari di cui al suddetto decreto. Per i segretari comunali allo stesso fine operano le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 531.

3. Ai fini dell'attribuzione del predetto importo, restano salve le abbreviazioni temporali previste da disposizioni di legge.

4. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986, i predetti importi competono in ragione del numero di mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.

5. Nel caso di transito da una qualifica funzionale inferiore a quella superiore, l'importo predetto compete in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza e in quella di nuovo inquadramento con riferimento al 31 dicembre 1988.

6. Le classi o scatti maturati nel 1987 ed eventualmente corrisposti prima della pubblicazione del presente decreto costituiscono retribuzione di anzianità per la parte di biennio fino al 31 dicembre 1986; la restante parte viene posta in detrazione degli aumenti contrattuali relativi al 1986".

Art. 14

1. Nell'art. 50, tra i commi 1 e 3, è inserito il seguente: "2. Le azioni, le modalità e i piani idonei al perseguimento dei predetti fini saranno individuati, dalle organizzazioni stipulanti l'accordo di cui al presente decreto, attraverso iniziative concordate ai livelli nazionali di comparto nonché ai livelli di negoziazione decentrata per Ministeri, per unità periferiche o loro insiemi e per aree territoriali".

Art. 15

1. Dopo l'art. 53 è inserito il seguente articolo: "Art. 54 (Conglobamento di quota dell'indennità integrativa speciale). – 1. Con decorrenza dal 30 giugno 1988 verrà conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.

2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.

3. Nei confronti del personale cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell'indennità integrativa speciale spettante, ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, ai titolari di pensione diretta, è ridotta a cura della competente Direzione provinciale del tesoro, dell'importo lordo mensile di lire 72.067. Detto importo, nel caso in cui l'indennità integrativa speciale è sospesa o non spetta, è portato in detrazione della pensione dovuta all'interessato.

4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988 o deceduto in attività di servizio a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell'importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione dell'aliquota di reversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma 3. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipanti, la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun compartecipe".

Titolo II

Comparto di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68 (personale degli enti pubblici non economici)

Art. 16

1. Il decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il triennio 1985-87 per il personale del comparto enti pubblici non economici, è integrato dai seguenti articoli.

Art. 17

1. Nell'art. 3 sono inseriti, tra i commi 6 e 9, i seguenti: "7. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, sarà costituita, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una commissione mista con rappresentanza di parte pubblica e sindacale per la definizione di un regolamento organico tipo – che non potrà prevedere più di due posizioni dirigenziali – individuando anche eventuali specifici profili professionali od aggregazione di profili in relazione all'organizzazione del lavoro nelle peculiari realtà degli enti di cui al presente articolo. I lavori della commissione dovranno concludersi entro tre mesi dal suo insediamento.

8. Gli enti provvederanno ad adottare il nuovo regolamento recependo le posizioni della commissione e sottoponendolo alla prescritta approvazione, nonché a quella del Dipartimento della funzione pubblica qualora preveda un ordinamento dei servizi che comporti posizioni dirigenziali sovraordinate alle qualifiche di cui alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267, e/o variazioni delle dotazioni organiche".

Art. 18.

1. All'art. 13 è aggiunto il seguente comma: "4. La disciplina di cui al presente articolo si applica dal 1 gennaio 1987 anche per i progetti in corso di realizzazione a tale data. Per l'anno 1983 e seguenti restano confermate le deliberazioni assunte al riguardo dagli organi di amministrazione degli enti".

Art. 19

1. Nell'art. 18 sono inseriti, tra i commi 1 e 5, i seguenti: "2. In assenza di rinnovo contrattuale entro il 30 giugno 1989, che dovrà provvedere in materia di salario di anzianità, ovvero di una regolamentazione in sede intercompartimentale della stessa materia entro la medesima data, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1, verrà incrementata, con decorrenza 1 gennaio 1989, di una somma corrispondente al valore delle classi o degli scatti secondo il sistema previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346, e sulla base dei valori tabellari di cui al decreto del Presidente della Repubblica medesimo.

3. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986, i predetti importi competono in ragione del numero dei mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.

4. Nel caso di transito da una qualifica funzionale inferiore a quella superiore, l'importo predetto compete sui rispettivi livelli stipendiali in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza e in quella di nuovo inquadramento con riferimento al 31 dicembre 1988".

Art. 20

1. Dopo l'art. 23 è inserito il seguente articolo: "Art. 24 (Permessi retribuiti). – 1. Resta ferma la disciplina dei permessi retribuiti quale prevista dall'art. 17 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, con le sole integrazioni: per lutto di famiglia: fino a cinque giorni; per nascita di figli: fino a tre giorni".

Art. 21

1. Dopo l'art. 25 è inserito il seguente articolo: "Art. 26 (Patronato sindacale). – 1. I dipendenti in servizio ed in quiescenza per l'espletamento di pratiche inerenti le prestazioni previdenziali od assistenziali possono farsi rappresentare davanti agli organi di amministrazione degli enti, dagli istituti di patronato sindacale, ai quali viene riconosciuto il diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro".

Art. 22

1. Dopo l'art. 34 è inserito il seguente articolo: "Art. 35 (Conglobamento delle quote dell'indennità integrativa speciale). – 1. Con decorrenza dal 30 giugno 1988 viene conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.

2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.

3. Il conglobamento di cui al comma 1 non opera agli effetti della determinazione del trattamento pensionistico, diretto, indiretto o di reversibilità, dei dipendenti iscritti ai fondi integrativi di previdenza di cui all'art. 14 della legge 20 marzo 1975, n. 70, salva la revisione dell'attuale disciplina dei trattamenti medesimi.

4. Per il personale iscritto ai fondi sostitutivi ed esonerativi, cessato nel periodo di vigenza contrattuale, si applicano, ai fini pensionistici, le norme ed i criteri previsti per il personale iscritto dipendente dalle altre amministrazioni pubbliche. Parimenti si procederà per il conglobamento di una quota dell'indennità integrativa speciale".

Art. 23

1. Dopo l'art. 37 è inserito il seguente articolo: "Art. 38 (Rivalutazione compensi per lavoro straordinario nell'anno 1976). – 1. I compensi per le prestazioni di lavoro straordinario eseguite nel primo semestre 1976 vanno riliquidati d'ufficio in applicazione della circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Gabinetto, del 26 novembre 1986, n. UIC/5314/27720/02, comprendendovi automaticamente gli interessi corrispettivi e la rivalutazione monetaria".

Titolo III

Comparto di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68 (personale degli enti locali)

Art. 24

1. Il decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il triennio 1985-87 per il personale del comparto enti locali, è integrato dai seguenti articoli.

Art. 25

1. Il comma 1 dell'art. 4 è il seguente: "A) Rapporto di lavoro a tempo determinato.

1. Le assunzioni a tempo determinato si effettueranno, nei limiti e con le modalità previste dalla vigente normativa, mediante graduatorie predisposte dagli enti sulla base di selezioni per prove e/o per titoli. Per i soli profili professionali compresi fra la 1ª e la 4ª qualifica funzionale, l'ente potrà altresì ricorrere alle graduatorie degli uffici di collocamento territorialmente competenti in relazione alla sede di lavoro".

2. Tra i commi 2 e 6 dell'art. 4 sono inseriti i seguenti: "3. I servizi prestati nelle stagioni precedenti costituiscono precedenza per la riassunzione ai sensi dell'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79.

4. Nel caso che si rendano vacanti i posti in pianta organica o si trasformino posti stagionali in posti di ruolo, la precedenza nella copertura degli stessi deve essere riservata agli stagionali di pari profilo professionale secondo i seguenti criteri: a) in caso di assunzione o selezione già avvenuta attraverso concorso pubblico con prova selettiva attitudinale per il relativo profilo, l'inquadramento avviene attingendo dalle graduatorie dei precedenti concorsi già espletati per il medesimo profilo, cominciando ad utilizzare, a tale fine, la graduatoria più remota non anteriore a tre anni; b) nel caso di assunzione per chiamata, l'inquadramento deve avvenire previo concorso per titoli e prove selettive attitudinali per il relativo profilo, riservato a coloro che hanno prestato almeno nove mesi di servizio, anche non continuativo, nell'ultimo triennio, nel profilo da ricoprire e purché siano in possesso di tutti i requisiti richiesti per tale profilo e non abbiano superato all'atto della prima assunzione i limiti di età richiesti dalla legge.

5. La normativa di cui al punto b) non si applica al personale assunto dalle comunità montane per l'esecuzione di lavori in amministrazione diretta nei settori della difesa del suolo, della bonifica montana ed economia montana per il quale valgono le norme contenute nei rispettivi accordi contrattuali nazionali ai sensi dell'art. 7 della legge 23 marzo 1983, n. 93".

Art. 26

1. Il testo dell'art. 5 è il seguente: "Norme per l'accesso. – 1. Il reclutamento del personale ha luogo, nel limite dei posti disponibili, mediante:

a) concorso pubblico;

b) ricorso al collocamento secondo le modalità indicate nei commi successivi;

c) corso-concorso pubblico.

2. Il concorso pubblico consiste in prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati in apposito regolamento, prevedendo, ove possibile, il ricorso a procedure semplificate e automatizzate ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, numero 13.

3. Il ricorso alle liste del Collocamento ordinario, nel rispetto della normativa vigente per quanto attiene ai requisiti di ammissibilità al pubblico impiego, può aver luogo per reclutamento del personale dalla prima alla quarta qualifica mediante prove selettive (test attitudinale e/o prova pratica).

4. Alle prove selettive di cui al comma 3 è ammesso personale interno avente diritto alla riserva per la copertura dei posti di cui al comma 8.

5. Il corso-concorso pubblico consiste in una selezione di candidati per l'ammissione ad un corso con posti predeterminati, finalizzato alla formazione specifica dei candidati stessi. I candidati ammessi al corso saranno in numero superiore almeno del 20% dei posti messi a concorso. Al termine del corso un'apposita commissione, di cui dovrà far parte almeno un docente del corso, procederà ad esami scritti ed orali con predisposizione di graduatorie di merito per il conferimento dei posti. I criteri e le modalità di svolgimento del corso-concorso saranno predeterminati dalle amministrazioni, in sede di contrattazione decentrata.

6. Ferme restando le riserve di legge, si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti nei dodici mesi successivi.

7. I posti disponibili da mettere a concorso devono essere coperti entro sei mesi dalla data del relativo bando.

8. In relazione ai programmi annuali di occupazione di cui all'art. 2, i bandi di concorso dovranno prevedere una riserva per il personale in servizio di ruolo pari al 35% dei posti disponibili messi a concorso. Tale percentuale potrà giungere fino al 40% recuperando le quote eventualmente non utilizzate per la mobilità di cui all'art. 6, comma 8.

9. Alla riserva dei posti può accedere il personale di ruolo appartenente alla qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto anzidetto e con una anzianità di servizio di due anni. Per i posti a concorso fino alla settima qualifica funzionale compresa è ammessa la partecipazione del personale appartenente alla qualifica immediatamente inferiore con una anzianità di almeno tre anni nella stessa area funzionale o di cinque anni in aree funzionali diverse in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per il posto messo a concorso.

10. La riserva non opera per l'accesso a posti unici relativi alle qualifiche apicali delle diverse aree funzionali. In tutti gli altri casi la riserva opera attraverso compensazioni fra i diversi profili professionali della stessa qualifica funzionale.

11. Ad integrazione delle norme di cui all'allegato A del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, si conferma che il requisito del titolo di studio per l'accesso alla settima qualifica funzionale e il diploma di laurea, ad eccezione dei posti di responsabile area tecnica e/o contabile per l'accesso ai quali è richiesto lo specifico titolo di studio ed inoltre o cinque anni di iscrizione all'albo o esperienze di servizio per analogo periodo di cinque anni in posizioni di lavoro corrispondenti alle funzioni della qualifica immediatamente inferiore, adeguatamente documentate.

12. Per i comuni fino a 3.000 abitanti di cui all'art. 21, comma 4, del presente decreto l'accesso ai profili professionali della settima qualifica funzionale dovrà avvenire esclusivamente per pubblico concorso, senza riserva agli interni, aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea, ad eccezione del profilo professionale di responsabile di area tecnica ed area contabile, per i quali sono richiesti gli specifici requisiti di cui al comma 11, oppure agli interni con lo stesso titolo di studio ed una anzianità di servizio di tre anni nella qualifica funzionale immediatamente inferiore

della stessa area. Per l'area amministrativa l'accesso alla settima qualifica è consentito in base alle norme generali di accesso, ivi compresa la percentuale di riserva agli interni e le modalità di compensazione di cui al comma 10.

13. La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non ricoperti dagli esterni.

14. I posti riservati al personale interno, ove non siano integralmente coperti, vengono coperti dagli esterni.

15. Le graduatorie dei concorsi restano aperte per tre anni e possono essere utilizzate, nel rispetto delle percentuali di riserva dei posti prefissati nel presente decreto, per gli ulteriori posti di pari qualifica funzionale e profilo professionale che si dovessero rendere vacanti e disponibili successivamente all'indizione del concorso stesso, ad eccezione di quelli istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso stesso.

16. Per gli enti locali la commissione giudicatrice del concorso è composta dal capo dell'amministrazione dell'ente, o da un suo delegato, che la presiede e da un massimo di quattro membri, di cui uno in rappresentanza delle organizzazioni sindacali. La commissione è nominata dagli organi competenti dell'ente. Il rappresentante sindacale è designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale. In mancanza delle anzidette designazioni, che dovranno pervenire entro quindici giorni dalla data della notifica, si provvede con delibera motivata degli organi deliberanti dell'ente.

17. Nel caso di passaggio, anche mediante concorso, tra enti cui si applica il presente decreto, al dipendente viene riconosciuto il salario individuale di anzianità conseguito nell'ente di provenienza e viene considerato, ai fini dell'attribuzione della successiva quota del salario individuale di anzianità, il rateo in corso di maturazione nell'ente di provenienza.

18. A chiarimento delle norme di cui all'allegato A del decreto del Presidente della Repubblica n. 347/1983, il titolo di studio richiesto per l'accesso alla quinta qualifica funzionale è il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, fermi restando i particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché la specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro. Restano invariate le altre norme per l'accesso alla quinta qualifica.

19. L'accesso ai posti di istruttore di vigilanza (sesta qualifica funzionale), istituiti ai sensi dell'art. 21, comma 6, del presente decreto, sarà riservato ai vigili urbani che avranno frequentato e superato con profitto i corsi di formazione ed aggiornamento istituiti con legge regionale ai sensi dell'art. 6 della legge 7 marzo 1986, n. 65.

20. Compatibilmente con gli ordinamenti, le amministrazioni potranno, ove lo ritengano opportuno, seguire i procedimenti previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986.

21. Limitatamente ai comuni di cui al comma 12, in caso di trasformazione di posto unico d'organico dell'area tecnico e/o amministrativo-contabile - ferma restando la competenza della Commissione centrale per la finanza locale - l'inquadramento alla settima qualifica funzionale è consentito in via transitoria al personale in servizio solo se in possesso dei prescritti requisiti soggettivi ed oggettivi.

22. Fino alla data del 31 dicembre 1987 restano in vigore le norme previste in materia di accesso dai precedenti accordi.

23. Restano in vigore le norme di cui all'art. 24 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, non modificate dal presente decreto, nonché le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica n. 665/1984".

Art. 27

1. Il testo dell'art. 10 è il seguente: "Organizzazione del lavoro. – 1. Per assicurare agli enti la massima efficienza e produttività di gestione è demandata in sede di contrattazione decentrata a livello di singolo ente la formulazione dei criteri sull'organizzazione del lavoro, anche conseguenti alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici, ed in relazione al nuovo ordinamento del personale, al processo di decentramento istituzionale, alla delega delle funzioni, nonché al nuovo ordinamento delle autonomie locali.

2. I provvedimenti di ristrutturazione degli enti assumeranno come schema di riferimento di massima la distribuzione delle materie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e dalle leggi che attribuiscono competenze agli enti.

3. Nella revisione delle strutture organizzative almeno gli enti locali di media e grande dimensione dovranno:

a) introdurre, anche in relazione al disposto del secondo comma dell'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 19 giugno 1979, n. 421, sistemi di contabilità analitica per consentire, in relazione ai singoli obiettivi-programma o progetti, la valutazione dei costi e l'analisi dei relativi benefici e l'introduzione del controllo di gestione. Tali sistemi dovranno permettere il costante raffronto fra risorse di personale e finanziarie allocate e risultati ottenuti in relazione agli obiettivi di medio e lungo periodo, nonché la oggettiva valutazione dei carichi di lavoro per unità, la produttività individuale ed aggregata anche ai fini della determinazione del fondo e la conseguente attribuzione dei premi incentivanti la produttività di cui all'art. 8; b) costituire l'ufficio di "organizzazione e metodo"; c) riaffermare il principio della democrazia organizzativa al fine di consentire al dipendente di partecipare alla definizione dei metodi di lavoro ed alle modalità di esercizio delle competenze assegnate nonché alla verifica del raggiungimento dei risultati obiettivi; tali risultati potranno essere ottenuti anche attraverso la sperimentazione di tecniche di direzione per obiettivi e circoli di qualità; d) ferma restando la dotazione organica delle singole qualifiche funzionali, all'interno di ciascuna di esse i contingenti dei relativi profili professionali possono essere variati con atto amministrativo in relazione alle effettive esigenze funzionali dell'ente; e) introdurre nell'organizzazione del lavoro sistemi a tecnologia avanzata che consentano, anche sulla base di utilizzazione associata, lo snellimento delle procedure atte a rendere più tempestiva l'azione e l'intervento dell'amministrazione attraverso una più immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali; f) dotarsi di apposito regolamento per le procedure della organizzazione del lavoro; g) valorizzare la dirigenza anche attraverso il decentramento dei centri decisionali e la conseguente individuazione delle responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa; h) garantire l'accrescimento delle capacità professionali degli operatori attraverso una politica di aggiornamento professionale. Schemi di formazione specifici dovranno essere predisposti per le professionalità ad alta

specializzazione impegnate nell'organizzazione di sistemi produttivi innovati.

4. Le disposizioni di cui comma 3 costituiscono linea di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le camere di commercio".

Art. 28

1. Il testo dell'art. 20 è il seguente: "Struttura organizzativa.

– 1. La struttura organizzativa, in relazione alle esigenze funzionali derivanti dalla complessità o dalle dimensioni delle attività, può essere prevista su quattro livelli come di seguito indicato: a) settore: unità organizzativa comprendente un insieme di servizi la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia dell'intervento dell'ente nell'ambito di un'area omogenea; b) servizio: unità organizzativa comprendente un insieme di unità operative la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente nell'ambito della materia; c) unità operativa complessa: unità operativa interna al servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; d) unità operativa semplice: unità operativa interna all'unità operativa complessa – ove prevista – per l'espletamento delle attività di erogazione di servizi alla collettività. Ove costituisca struttura apicale espleta altresì funzione di programmazione".

Art. 29

1. Tra i commi 2 e 7 dell'art. 21 sono inseriti i seguenti:

"3. Per l'applicazione del presente decreto, per gli enti di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, è confermata la tipologia individuata nell'art. 2 del citato decreto del Presidente della Repubblica, con le precisazioni di cui ai commi successivi.

4. I comuni con la popolazione fino a 3.000 abitanti possono prevedere l'istituzione di posti attribuibili alla settima qualifica funzionale nelle aree tecnica, contabile e amministrativa, qualora ciò sia reso indispensabile in relazione al livello quali-quantitativo dei servizi istituiti, all'economicità di gestione ed a condizione di idonea garanzia della copertura dei relativi oneri finanziari. Tali nuovi posti in organico dovranno essere approvati dalla Commissione centrale per la finanza locale.

5. I comuni da 3.001 a 10.000 abitanti, con le procedure ed i criteri di cui al comma 4, possono istituire posti di organico di ottava qualifica, per il cui accesso è richiesto il possesso della laurea e dell'abilitazione all'esercizio professionale.

6. In relazione alle finalità di cui alla legge 7 marzo 1986, n. 65, sull'ordinamento della polizia municipale, i comuni, fermo restando l'organico complessivo dell'area di vigilanza ed il procedimento di cui ai precedenti commi, potranno istituire posti di istruttore di vigilanza (sesta qualifica funzionale), previa organizzazione del servizio e conseguente emanazione della prevista normativa regolamentare, nel limite del 30% nei comuni di I A e per i restanti del 20%, arrotondato all'unità superiore dell'organico della quinta qualifica funzionale".

Art. 30

1. Tra i commi 2 e 4 dell'art. 26 è inserito il seguente:

"3. Negli enti di massima dimensione la contrattazione sub aziendale si attua con le rappresentanze istituzionali decentrate degli enti stessi".

Art. 31

1. Il testo dell'art. 38 è il seguente: "Clausola di garanzia. – 1. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1989, la retribuzione individuale di anzianità relativa al personale destinatario del presente decreto, verrà incrementata, con decorrenza dal 1 gennaio 1989, degli importi di cui all'art. 41, punto B, del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347.
2. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986 i predetti importi competono in ragione del numero di mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.
3. Nel caso di transito da una qualifica funzionale inferiore a quella superiore, l'importo predetto compete in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza ed in quella di nuovo inquadramento, con riferimento al 31 dicembre 1988".

Art. 32

1. Il testo dell'art. 42 è il seguente: "Responsabilità dei dirigenti. – 1. I dirigenti, sulla base delle declaratorie richiamate nell'art. 40, sono responsabili del perseguimento e del raggiungimento degli obiettivi, in termini di qualità, quantità e tempestività.
2. L'attività dei dirigenti è soggetta a valutazione annuale da parte del dirigente di qualifica più elevata, ove esista, in conformità a criteri oggettivamente predeterminati.
3. I competenti organi dell'ente provvederanno ad analogha valutazione dei dirigenti di massimo livello, sentito, nei comuni, province e camere di commercio, il parere del segretario generale.
4. Sulla valutazione espressa è assicurato, in ogni caso, il diritto di controdeduzione documentale e/o orale del dirigente, a giustificazione del risultato della sua attività.
5. In presenza di valutazione negativa, risultante da atto formale, il dirigente può essere rimosso dalla responsabilità di struttura, sollevato da incarichi di rappresentanza dell'amministrazione in commissioni e collegi connessi alla sua qualifica, escluso dalla corrispondenza del premio incentivante la produttività".

Art. 33

1. Il testo dell'art. 43 è il seguente: "Accesso alle qualifiche dirigenziali. – 1. L'accesso alla prima qualifica dirigenziale avviene per concorso pubblico o corso-concorso pubblico aperto ai candidati in possesso del prescritto diploma di laurea ed esperienza di servizio adeguatamente documentata di cinque anni cumulabili nella pubblica amministrazione, enti di diritto pubblico, aziende pubbliche e private, in posizioni di lavoro corrispondenti, per contenuto, alle funzioni della qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso, ovvero di cinque anni di comprovato esercizio professionale correlato al Titolo di studio richiesto con relativa iscrizione all'albo ove necessaria.
2. Il 25% dei posti messi a concorso è riservato ai dipendenti di ruolo dell'ente in possesso della qualifica immediatamente inferiore nonché dei medesimi requisiti richiesti per i candidati esterni.
3. Per accedere, per concorso pubblico o corso-concorso pubblico, ai profili professionali della seconda qualifica dirigenziale, occorre il possesso del diploma di laurea richiesto ed una esperienza di servizio di cinque anni in

posizione dirigenziale corrispondente alla prima qualifica dirigenziale in pubbliche amministrazioni, enti di diritto pubblico o aziende pubbliche e private.

4. Il 40% dei posti messi a concorso è riservato ai dirigenti di prima qualifica di ruolo dell'ente in possesso dei medesimi requisiti richiesti ai candidati esterni.
5. L'ammissione al corso-concorso per l'accesso alla prima e alla seconda qualifica dirigenziale avviene nei limiti dei posti da conferire, maggiorati di un terzo.
6. Ai fini del calcolo delle anzianità per la partecipazione al primo concorso per la copertura dei posti disponibili alla seconda qualifica dirigenziale, viene computata anche l'anzianità nella ex qualifica ottava-bis per le C.C.I.A.A. e nella settima fascia funzionale per gli II.AA.CC.PP. e i consorzi industriali.
7. Le regioni, con proprie leggi, potranno stabilire che il 20%, arrotondando la frazione all'unità nel caso non risulti almeno un posto, dei posti previsti nelle dotazioni organiche delle qualifiche dirigenziali può essere coperto mediante assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno. Analoga possibilità è data alle camere di commercio con apposita previsione nell'ambito di regolamento tipo di cui alla legge 23 febbraio 1968, n. 125.
8. Le modalità per l'assunzione a contratto sono definite dalle singole amministrazioni prevedendo comunque che il trattamento economico degli interessati non può in nessun caso essere inferiore a quello tabellare delle qualifiche di riferimento nè superiore a quello in godimento del personale di ruolo della stessa qualifica; ai dirigenti, assunti con contratti a termine, si applicano le norme che disciplinano l'attività di servizio del personale di ruolo prescindendo, per l'accesso, dal requisito dell'età.
9. Le riserve di cui commi 2 e 4 non operano per l'accesso a posti unici di qualifica dirigenziale".

Art. 34

1. Il testo dell'art. 44 è il seguente: "Contingente della prima qualifica dirigenziale per le regioni. – 1. Per le regioni i posti della prima qualifica dirigenziale non possono superare di tre volte quelli previsti per l'organico della seconda qualifica dirigenziale nell'accordo 1983-85.
2. Qualora il numero dei dirigenti di prima qualifica attualmente in servizio superi l'aliquota prevista dal comma 1 verranno istituiti corrispondenti posizioni in soprannumero ad esaurimento".

Art. 35

1. Il testo dell'art. 45 è il seguente: "Funzioni dirigenziali negli I.A.C.P. e consorzi di sviluppo industriale. – 1. Negli istituti autonomi case popolari e nei consorzi di sviluppo industriale vengono istituiti posti di ruolo della prima qualifica dirigenziale e possono essere istituiti posti di ruolo della seconda qualifica dirigenziale con i criteri e le modalità seguenti: a) nella fase di prima applicazione il contingente organico, per ciascun ente, della prima qualifica dirigenziale sarà pari al numero dei dipendenti appartenenti all'attuale settima fascia funzionale che vengono inquadrati nella predetta qualifica e ad ognuno e confermato l'incarico di coordinamento in essere e la relativa indennità che sarà riassorbita per effetto o dal passaggio alla seconda qualifica dirigenziale o per conferimento dell'indennità di coordi-

namento prevista dal presente decreto; b) successivamente l'eventuale contingente organico della seconda qualifica dirigenziale, conseguente alla ristrutturazione dei servizi e alla determinazione delle strutture funzionali apicali per ogni singolo ente, sarà determinato con apposito provvedimento nel rispetto dei criteri definiti dalle leggi regionali. La copertura dei posti avverrà con i criteri definiti con il predetto provvedimento”.

Art. 36

1. Il testo del comma 1 dell'art. 46 è il seguente: “1. Nelle camere di commercio vengono istituiti posti di ruolo nella prima e seconda qualifica dirigenziale, con i criteri e le modalità seguenti: a) la seconda qualifica dirigenziale è consentita negli enti presso i quali risultino iscritte o annotate nel relativo registro almeno 65.000 ditte operanti e la corrispondente provincia e/o comune capoluogo preveda tale seconda qualifica; b) il contingente organico iniziale della prima qualifica dirigenziale è pari al numero dei posti dell'attuale qualifica ottava-bis, che viene soppressa; c) i contingenti organici delle qualifiche dirigenziali saranno stabiliti in sede di ristrutturazione dei servizi e di determinazione delle strutture apicali di ogni singolo ente, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali”.

Art. 37

1. Tra i commi 3 e 5 dell'art. 48 è inserito il seguente: “4. L'accesso alle qualifiche funzionali di cui alle lettere a) e b) del comma 1 avviene per pubblico concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove – scritte ed orali – a contenuto teorico e/o pratico attinenti la relativa professionalità e valutazione dei titoli culturali e professionali con criteri predeterminati. Il 50% dei posti messi a concorso, relativi alla settima qualifica funzionale, è riservato al personale docente in servizio presso i centri di formazione professionale inquadrato nella sesta qualifica funzionale da almeno tre anni, purché in possesso dello specifico Titolo di studio richiesto per l'insegnamento cui intende accedere”.

Art. 38

1. Il testo dell'art. 65 è il seguente: “Conglobamento di una quota dell'indennità integrativa speciale. – 1. Con decorrenza 30 giugno 1988 è conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.
2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.
3. Nei confronti del personale, iscritto alle casse pensioni degli istituti di previdenza, cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell'indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, ai titolari di pensione diretta, è ridotta a cura della competente direzione provinciale del Tesoro dell'importo mensile lordo di L. 72.067. Detto importo, nel caso in cui l'indennità integrativa speciale è sospesa o non spetta, è portato in detrazione della pensione dovuta all'interessato.
4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale, iscritto alle casse pensioni degli istituti di previdenza, collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988 o

deceduto in attività di servizio a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell'importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione dell'aliquota di reversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma 3. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipi, la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun partecipe”.

Art. 39

1. Il testo dell'art. 72 è il seguente: “Affidamento di funzioni di qualifica funzionale superiore. – 1. In caso di vacanza del posto di responsabile delle massime strutture organizzative dell'ente, qualora non sia possibile attribuire le funzioni ad altro dipendente di pari qualifica funzionale, le funzioni stesse possono essere transitoriamente assegnate con provvedimento ufficiale a dipendente di qualifica immediatamente inferiore che deve essere prescelto, di norma, nell'ambito del personale appartenente alla stessa struttura organizzativa.
2. In caso di vacanza del posto di cui al comma 1, le funzioni possono essere affidate a condizione che siano avviate le procedure per la relativa copertura del posto e fino all'espletamento della stessa e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
3. L'incarico di assolvere le funzioni di un posto di qualifica superiore non dà diritto al conferimento del posto stesso.
4. Qualora l'incarico, formalmente conferito, abbia durata superiore ai trenta giorni, va attribuito al dipendente incaricato solamente un compenso computato sulla differenza tra i trattamenti economici iniziali delle due qualifiche”.

TITOLO IV

Comparto di cui all'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68 (personale servizio sanitario nazionale)

Art. 40

1. Il decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il triennio 1985-87 relativa al comparto del personale dipendente dal Servizio sanitario nazionale, è integrato dai seguenti articoli.

Art. 41

1. Dopo il comma 1 dell'art. 5 sono inseriti i seguenti: “2. L'assunzione in ruolo per le seguenti figure professionali, per le quali è invece richiesto il titolo, è effettuata per chiamata diretta con le modalità della pubblica selezione, ai sensi dell'art. 9 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761: RUOLO SANITARIO Profilo professionale: operatori professionali di 2ª categoria. RUOLO TECNICO Profilo professionale: operatori tecnici coordinatori; operatori tecnici, per i quali siano previste scuole per il conseguimento del titolo professionale. Profilo professionale: agenti tecnici, per i quali l'esercizio delle funzioni sia subordinato al possesso di certificazioni abilitative obbligatorie.
3. I relativi provvedimenti sono adottati dal comitato di gestione delle unità sanitarie locali, o di organo corrispondente secondo i rispettivi ordinamenti, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Le assunzioni di cui al comma 1 sino all'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri recante le modalità e procedure per avviamento dei lavoratori e, comunque, per non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge 28 febbraio 1987, n. 56, continuano ad essere effettuate con la normativa di cui agli articoli 159 e seguenti del decreto ministeriale 30 gennaio 1982, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 51 del 22 febbraio 1982".

Art. 42

1. Il testo dell'art. 6 è il seguente: "Requisiti generali di ammissione. – 1. Per quanto riguarda i requisiti generali per l'ammissione alla pubblica selezione, le domande di ammissione, l'esclusione, nonché le modalità di espletamento delle procedure concorsuali e la validità della graduatoria si fa riferimento a quanto disposto dai titoli I e II del decreto ministeriale 30 gennaio 1982, dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207, salvo quanto previsto nei commi successivi.
2. Il bando di selezione deve essere pubblicato nel Bollettino ufficiale della regione e deve, comunque, avere la massima diffusione.
3. Il termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione scade il trentesimo giorno successivo a quello di pubblicazione".

Art. 43

1. Il testo dell'art. 7 è il seguente: "Requisiti specifici di ammissione. – 1. I requisiti specifici di ammissione alle selezioni di cui ai precedenti articoli sono i seguenti: Ruolo sanitario: Operatore professionale di 2ª categoria: età non superiore ad anni 35, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1, lettera b), del decreto ministeriale 30 gennaio 1982 e successive modificazioni; diploma di scuola dell'obbligo e titolo specifico richiesto per l'assunzione nel posto da ricoprire, rilasciato da scuola autorizzata. Ruolo tecnico: Operatore tecnico coordinatore: anzianità di cinque anni nella posizione funzionale di operatore tecnico nello stesso settore di attività alla data di scadenza del bando ed, ove previsto, il possesso del titolo professionale specifico relativo all'attività oggetto della selezione. Operatore tecnico: età non superiore ad anni 35, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1, lettera b), del decreto ministeriale 30 gennaio 1982 e successive modificazioni; diploma di scuola dell'obbligo; titolo professionale specifico rilasciato da scuola autorizzata. Agente tecnico: età non superiore ad anni 35, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1, lettera b), del decreto ministeriale 30 gennaio 1982 e successive modificazioni; diploma di scuola dell'obbligo; certificazione abilitativa obbligatoria.

Art. 44

1. Il testo dell'art. 8 è il seguente: "Composizione della commissione giudicatrice. – 1. La commissione giudicatrice dei candidati alla selezione è così costituita: presidente del comitato di gestione o suo delegato: presidente; un esperto nella materia dell'attività prevista per la posizione funzionale oggetto della selezione o in materia attinente, designato dal comitato di gestione su proposta dell'ufficio di direzione: componente; un dipendente di ruolo di posizione funzionale superiore od uguale a quella oggetto della selezione con riguardo alla materia della selezione medesima, designato

dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito nel presente decreto: componente; un dipendente amministrativo dell'ente con posizione non inferiore ad assistente amministrativo: segretario.

2. Per ogni componente viene, altresì, nominato un supplente.

3. In tema di designazione del rappresentante sindacale si applica la procedura prevista dall'art. 6 del decreto ministeriale 30 gennaio 1982, come modificata dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207".

Art. 45

1. Il testo dell'art. 9 è il seguente: "Prove d'esame e punteggi. – 1. Le prove di esame sono le seguenti: a) prova pratica o d'arte su materie attinenti al posto messo a selezione; b) colloquio sulle materie oggetto della prova pratica o d'arte.

2. La commissione dispone complessivamente di 100 punti così ripartiti:

30 punti per i titoli;

70 punti per le prove d'esame.

3. I punti per le prove di esame sono così ripartiti:

40 punti per la prova pratica;

30 punti per la prova orale.

4. I punti per la valutazione dei titoli sono così ripartiti: titoli di carriera: punti 20: a) servizio prestato presso le unità sanitarie locali o presso enti, servizi e presidi a queste trasferiti o presso pubbliche amministrazioni: nella posizione funzionale e nella materia cui si riferisce la selezione, punti 1,80 per anno; nella posizione funzionale inferiore e nella materia cui si riferisce la selezione, punti 1,20 per anno. I punteggi di cui sopra sono ridotti del 50% se i servizi risultano prestati in materie diverse da quelle oggetto della selezione. I servizi prestati nella posizione funzionale superiore a quella cui si riferisce la selezione sono valutati con i punteggi di cui sopra, maggiorati del 10%; b) altri servizi, punti 0,60 per anno; titoli vari: punti 10: il punteggio previsto per tale categoria di titoli è attribuito dalla commissione, con motivata valutazione, tenuto conto della loro attinenza con la posizione funzionale da conferire sulla base dei criteri previsti dall'art. 10 del decreto ministeriale 30 gennaio 1982, e successive modificazioni, e di documentate situazioni di particolare rilevanza sociale".

Art. 46

1. Il testo dell'art. 10 è il seguente: "Lavoro a tempo parziale.

– 1. Gli enti destinatari del presente decreto possono istituire, nel quadro della programmazione regionale ed in relazione a particolari esigenze di servizio, previa consultazione con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito nel presente decreto, posti di ruolo con rapporto a tempo parziale nel limite massimo del 15% dei posti di organico a orario pieno previsti per ciascuna posizione funzionale, con esclusione dei profili professionali per cui sia richiesto il diploma di laurea e delle posizioni funzionali di coordinamento e/o di responsabilità operative.

2. L'istituzione di posti con rapporto a tempo parziale non può comportare modifiche quantitative delle piante organiche, considerando a tal fine due posti a metà tempo pari a un posto a orario pieno e viceversa.

3. L'assunzione in un posto con rapporto a tempo parziale comporta la prestazione del 50% dell'orario di lavoro; tale orario è di norma articolato su cinque giorni settimanali.

4. Salvo quanto previsto dal comma 5, al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano tutte le disposizioni in tema di diritti, doveri e incompatibilità previste per il normale rapporto di lavoro, ivi compresa l'incompatibilità assoluta con ogni altro rapporto di lavoro pubblico o privato e qualsiasi attività libero-professionale.

5. Il trattamento economico per il rapporto di lavoro a tempo parziale è pari al 50% di tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con orario pieno, ivi compresa l'indennità integrativa speciale. La progressione economica sullo stipendio è quella prevista per il restante personale calcolata sul 50% dello stipendio spettante al personale di pari posizione funzionale ad orario intero. Il personale con rapporto a tempo parziale non può eseguire prestazioni oltre il suo normale orario di lavoro, nè può fruire di benefici che comportino riduzioni di orario di lavoro (ad esempio, diritto allo studio).

6. La copertura dei posti con rapporto a tempo parziale avviene nel rispetto della normativa concorsuale vigente.

7. In ogni caso, prima della attivazione della suddetta procedura, l'ente deve consentire al proprio personale di ruolo già in servizio la possibilità di optare per i posti con il rapporto a tempo parziale.

8. In caso di più opzioni rispetto ai posti disponibili, l'accoglimento della richiesta viene disposto in base all'anzianità complessiva nella posizione funzionale rivestita. In caso di parità, si deve tener conto nell'ordine: a) del numero e dell'età dei componenti il nucleo familiare; b) delle condizioni di salute del dipendente.

9. La richiesta di passaggio a posti ad orario intero in caso di più domande viene disposta in base all'anzianità complessiva nella posizione funzionale rivestita.

10. Le richieste di passaggio a rapporto a tempo parziale o viceversa sono possibili dopo che siano trascorsi due anni dal precedente passaggio o dall'assunzione.

11. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto a ventisei giornate di congedo ordinario se il suo orario di lavoro settimanale è articolato su cinque giornate lavorative, ovvero ad un numero proporzionale all'articolazione delle giornate lavorative stesse".

Art. 47

1. Il testo dell'art. 35 è il seguente: "Santo Patrono. - 1. La ricorrenza del Santo Patrono viene riconosciuta giornata festiva".

Art. 48

1. Il testo dell'art. 39 è il seguente: "Patronato sindacale. - 1. I dipendenti in servizio o in quiescenza possono farsi rappresentare dal patronato sindacale per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'ente di appartenenza".

Art. 49

1. Il testo dell'art. 44 è il seguente: "Istituzione 80 bis. - 1. È istituito un livello retributivo 80 bis di L. 11.300.000 annue lorde. I relativi profili professionali saranno determinati dalla commissione di cui all'art. 12 ed il relativo inquadramento avrà decorrenza dal prossimo triennio contrattuale".

Art. 50

1. Tra i commi 2 e 6 dell'art. 45 sono inseriti i seguenti: "3. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1989, che dovrà provvedere in materia di salario di anzianità, ovvero di una regolamentazione in sede intercompartimentale della stessa materia entro la medesima data, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 verrà incrementata, con decorrenza dal 1 gennaio 1989, di una somma corrispondente al valore delle classi o degli scatti, secondo il sistema previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348, e sulla base dei valori tabellari di cui al decreto del Presidente della Repubblica medesimo.

4. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986 i predetti importi competono in ragione del numero di mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.

5. Nel caso di transito da una qualifica funzionale inferiore a qualifica superiore, l'importo predetto compete in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza ed in quella di nuovo inquadramento con riferimento al 31 dicembre 1988".

Art. 51

1. Il testo dell'art. 46 è il seguente: "Conglobamento di una quota dell'indennità integrativa speciale. - 1. Con decorrenza 30 giugno 1988 è conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.

2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.

3. Nei confronti del personale cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988 la misura dell'indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, è ridotta dell'importo mensile lordo di L. 72.067. Detto importo, nel caso in cui l'indennità integrativa speciale è sospesa o non spetta, è portato in detrazione dalla pensione dovuta all'interessato.

4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988 o deceduto in attività di servizio, a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell'importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione dell'aliquota di reversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma precedente. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipi, la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun compartecipe".

Titolo V

**Comparto di cui all'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68
(personale delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo)**

Art. 52

1. Il decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il triennio 1985-87 relativa al comparto delle aziende e delle amministrazioni

dello Stato ad ordinamento autonomo, è integrato dai seguenti articoli.

Art. 53

1. Nell'art. 5, tra i commi 1 e 3, è inserito il seguente: "2. La negoziazione decentrata può articolarsi a livello nazionale per ogni singola azienda o branca di essa e per aree territorialmente delimitate per uffici, istituti o servizi di particolare rilevanza o stabilimenti di notevole complessità non riconducibili a circoscrizione territoriale, purchè diretti da funzionari con qualifica dirigenziale, in relazione alle materie di negoziazione individuate nel presente decreto".

2. Tra i commi 5 e 8 sono inseriti i seguenti: "6. Se entro il medesimo termine non si sia raggiunta l'ipotesi d'accordo, si farà ricorso all'intervento delle delegazioni di cui all'art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, limitando la composizione della delegazione di parte pubblica al Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, ed al Ministro competente e quella sindacale alla delegazione di cui all'art. 4, comma 1.

7. All'intervento delle medesime delegazioni del comma 6 si farà ricorso nel caso in cui, nei termini di cui al comma 3, non fosse raggiunto l'accordo in sede di contrattazione decentrata a livello nazionale o a quello che prevede la presidenza del commissario del Governo".

Art. 54

1. Tra gli articoli 33 e 35 è inserito il seguente art. 34 (Patronato sindacale): "1. I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'azienda di appartenenza.

2. Gli addetti agli stessi istituti hanno diritto d'accesso nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro ed alla medicina preventiva, come previsto dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804".

Art. 55

1. Nell'art. 47, tra i commi 1 e 5 sono inseriti i seguenti: "2. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1989, che dovrà provvedere in materia di retribuzione di anzianità, ovvero di una regolamentazione in sede intercompartimentale della stessa materia entro la medesima data, la retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1, verrà incrementata, con decorrenza dal 1 gennaio 1989, della somma corrispondente a ciascun livello retributivo, prevista nell'art. 2, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 1984, n. 53, relativo al personale delle aziende dipendenti dal Ministero delle poste e delle telecomunicazioni, senza limite al numero degli aumenti periodici biennali.

3. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986 le predette somme competono in ragione del numero di mesi trascorsi dalla data di entrata in servizio al 31 dicembre 1988.

4. Nel caso di passaggio da una qualifica funzionale inferiore a quella superiore, l'importo predetto compete in ragione dei mesi trascorsi nella qualifica di provenienza e in quella di un nuovo inquadramento, con riferimento al 31 dicembre 1988".

Art. 56

1. Tra gli articoli 49 e 51 è inserito il seguente art. 50 (Conglobamento di una quota dell'indennità integrativa speciale): "1. Con decorrenza dal 30 giugno 1988 verrà conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.

2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.

3. Nei confronti del personale cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell'indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, ai titolari di pensione diretta è ridotta a cura dei competenti enti dell'importo lordo mensile di L. 72.067. Detto importo, nel caso in cui l'indennità integrativa speciale è sospesa o non spetta è portato in detrazione della pensione dovuta all'interessato.

4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988 o deceduto in attività di servizio a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell'importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione dell'aliquota di reversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma 3. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipi la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun compartecipe".

Art. 57

(Il presente articolo non è stato ammesso al "visto" della Corte dei conti).

Art. 58

1. Tra gli articoli 73 e 75 è inserito il seguente art. 74 (Profili professionali): "1. I commi 2, 3 e 5 dell'art. 12 del presente decreto sono attuati, nell'ambito delle aziende postelegrafoniche, con la procedura prevista dal sesto comma dell'art. 1 delle leggi 3 aprile 1979, n. 101, e 22 dicembre 1981, n. 797".

Art. 59

1. Tra gli articoli 75 e 77 è inserito il seguente art. 76 (Riserva): "1. Nei concorsi di accesso alla qualifica di operaio specializzato dell'Amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni il 40% dei posti è riservato agli operai di seconda categoria, assunti in base alle disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore della legge 3 aprile 1979, n. 101".

Art. 60

1. Tra gli articoli 81 e 83 è inserito il seguente art. 82 (Personale di vice dirigenza): "1. Il personale della ottava categoria di esercizio, che da almeno cinque anni alla data del 1 gennaio 1987 diriga uffici o impianti di rilevante importanza ovvero sia addetto ad attività di particolare rilevanza tutte ascritte al profilo professionale di vice dirigente di ottava categoria direttiva, è inquadrato in quest'ultima.

2. Tale inquadramento avviene nel rispetto del limite del 20% dei posti di ottava categoria direttiva riservata al personale della settima e ottava categoria di esercizio ai sensi della normativa vigente".

Art. 61

1. Tra gli articoli 88 e 90 è inserito il seguente art. 89 (Profili professionali): "1. I commi 2, 3 e 5 dell'art. 12 del presente decreto sono attuati per l'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato con le modalità previste dall'art. 4 del decreto-legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432, e dagli articoli 98, 104, 110 e 111 della legge 11 luglio 1980, n. 312".

Art. 62

1. Nell'art. 105, dopo la lettera e) del comma 1 è inserita la seguente lettera: "f) il personale in servizio continuativo presso la Cassa al 1 gennaio 1986 può optare per l'inserimento nel ruolo del personale della Cassa depositi e prestiti entro il termine di trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Entro il medesimo termine di trenta giorni, il personale che ha già optato per i ruoli della Cassa può recedere dalla opzione e rientrare nei ruoli di provenienza ove negli stessi vi sia disponibilità di posti".

Titolo VI

Comparto di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68 (personale della scuola)

Art. 63

1. Il decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1987, n. 209, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il triennio 1985-87 relativa al comparto del personale della scuola, è integrato dai seguenti articoli.

Art. 64

1. Nell'art. 3 è aggiunto il seguente comma 4: "4. In assenza di rinnovo contrattuale, entro il 30 giugno 1989, che dovrà provvedere in materia di salario di anzianità, la retribuzione individuale di anzianità di cui ai commi precedenti verrà incrementata, con decorrenza dal 1 gennaio 1989, di un importo corrispondente al valore delle classi e/o degli scatti secondo il sistema previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 345, e sulla base dei valori stipendiali di cui al predetto decreto. Al personale assunto in data successiva al 31 dicembre 1986 il predetto importo compete in ragione del numero di mesi maturati dalla data di assunzione del servizio fino al 31 dicembre 1988. Nel caso di passaggio a qualifica funzionale o livello retributivo superiori, l'importo stesso compete in ragione del numero di mesi maturati, dalla predetta data del 31 dicembre 1986, nella qualifica o livello di provenienza ed in quelli di nuovo inquadramento, con riferimento al 31 dicembre 1988".

Art. 65

1. Dopo l'art. 7 è aggiunto il seguente articolo: "Art. 8 (Indennità di carica). - 1. Le misure delle indennità di carica che possono essere attribuite ai presidenti ed ai segretari degli istituti di ricerca, sperimentazione ed aggiornamento educativi, della biblioteca di documentazione pedagogica e del Centro europeo dell'educazione, previa deliberazione dei consigli direttivi, indennità da imputare a carico dei bilanci dei rispettivi istituti, sono fissate con decreto del Ministro della pubblica istruzione, di concerto con il Ministro del tesoro.

2. Il decreto di cui al comma 1 determina anche la misura delle indennità di carica relative agli anni precedenti".

Art. 66

1. Nell'art. 16 sono aggiunti i seguenti commi: "4. Trascorso l'ulteriore termine di quindici giorni senza che si sia raggiunta una ipotesi di accordo, si farà ricorso all'intervento delle delegazioni trattanti di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, limitando la composizione della delegazione di parte pubblica al Ministro per la funzione pubblica, che la presiede, ed al Ministro della pubblica istruzione.

5. All'intervento delle medesime delegazioni si farà ricorso nel caso in cui, nei termini di cui al comma 2, non fosse raggiunto l'accordo per le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello nazionale e comunque per la negoziazione decentrata territoriale qualora la delegazione di parte pubblica sia presieduta dal Ministro o dal commissario del Governo".

Art. 67

1. Dopo l'art. 21 è aggiunto il seguente articolo: "Art. 22 (Procedure per l'istituzione, la modifica o la soppressione dei profili professionali). - 1. I profili professionali ed i relativi contenuti, definiti dal decreto del Presidente della Repubblica 7 marzo 1985, n. 588, possono essere, nell'ambito delle declaratorie delle qualifiche funzionali di cui all'art. 45 della legge 11 luglio 1980, n. 312, modificati, in relazione alle esigenze derivanti da variazioni all'organizzazione del lavoro o alle competenze dell'amministrazione, da innovazioni tecnologiche, ovvero da ampliamento di servizi.

2. Il Ministro della pubblica istruzione individuerà, d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto, i profili professionali da istituire, modificare o sopprimere, formulando le relative proposte al Dipartimento della funzione pubblica per l'attivazione della procedura prevista dall'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

3. Nella stessa sede si farà luogo, ove necessario, alla revisione delle modalità di accesso ai singoli profili e dei requisiti necessari".

Art. 68

1. Dopo l'art. 26 è aggiunto il seguente articolo: "Art. 27 (Patronato sindacale). - 1. I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'amministrazione di appartenenza.

2. Gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro, anche in relazione alla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro e alla medicina preventiva, come previsto dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804".

Art. 69

1. Dopo l'art. 32 è aggiunto il seguente articolo: "Art. 33 (Conglobamento di quota dell'indennità integrativa speciale). - 1. Con decorrenza 30 giugno 1988 verrà conglobata nello stipendio iniziale del livello in godimento alla stessa data una quota di indennità integrativa speciale pari a L. 1.081.000 annue lorde.

2. Con la medesima decorrenza la misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale in servizio è ridotta di L. 1.081.000 annue lorde.

3. Nei confronti del personale cessato dal servizio con decorrenza successiva al 30 giugno 1988, la misura dell'indennità integrativa speciale, spettante ai sensi dell'art. 2 della legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni ed integrazioni, ai titolari di pensione diretta, è ridotta a cura della competente direzione provinciale del tesoro dell'importo lordo mensile di L. 72.067. Detto importo, nel caso in cui l'indennità integrativa speciale è sospesa o non spetta, è portata in detrazione dalla pensione dovuta all'interessato.

4. Ai titolari di pensione di reversibilità aventi causa del personale collocato in quiescenza successivamente al 30 giugno 1988, o deceduto in attività di servizio a decorrere dalla stessa data, la riduzione dell'importo lordo mensile di L. 72.067 va operata in proporzione dell'aliquota di

riversibilità della pensione spettante, osservando le stesse modalità di cui al comma 3. Se la pensione di reversibilità è attribuita a più compartecipi, la predetta riduzione va effettuata in proporzione alla quota assegnata a ciascun compartecipe".

Titolo VII

Norme finali

Art. 70

1. Gli oneri derivanti dal presente decreto sono compresi negli stanziamenti previsti per la copertura finanziaria dei decreti recettivi degli accordi dei singoli comparti per il triennio 1985-87.

Art. 71

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica in data 13 aprile 1988 (registrato alla Corte dei conti il 18 aprile 1988, registro n. 73, atti di Governo, foglio n. 31) con il quale all'on. Paolo Cirino Pomicino, Ministro senza portafoglio, è stato conferito l'incarico della funzione pubblica;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 aprile 1988 (registrato alla Corte dei conti il 15 giugno 1988, registro n. 6 Presidenza, foglio n. 230) con il quale il Ministro per la funzione pubblica è stato delegato dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'esercizio, tra l'altro, delle funzioni spettanti al medesimo Presidente ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93 e dagli adempimenti concernenti il pubblico impiego rimessi da disposizioni legislative al Presidente del Consiglio dei Ministri; Visti gli articoli 1 e 26 della legge 29 marzo 1983, n. 93, che disciplinano l'ambito di applicazione della legge stessa ed individuano, con alcune eccezioni per particolari categorie del personale, le pubbliche amministrazioni ed il relativo personale cui si applica la legge medesima;

Visto l'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, che, al fine di pervenire alla omogeneizzazione delle posizioni giuridiche dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, prevede che siano disciplinate mediante accordo unico, valido per tutti i comparti di contrattazione collettiva, specifiche materie concordate tra le parti;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, concernente la determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 5 della legge 29 marzo 1983, n. 93;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 1986, n. 13, recante norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-87;

Vista la legge 11 marzo 1988, n. 67, concernente disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1988);

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 5 agosto 1988, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 12 e dell'ottavo comma dell'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93 con la quale respinte o ritenute inammissibili le osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali dissenzienti o che hanno dichiarato di non partecipare alle trattative, è stata autorizzata, previa verifica delle compatibilità finanziarie, la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo intercompartimentale raggiunta in

data 29 luglio 1988 fra la delegazione di parte pubblica, composta come previsto dallo stesso art. 12, e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFSAL e CILDI: accordo sottoscritto successivamente in data 3 agosto 1988 da CISNAL, CISAL, CONFEDIR, CISAS ed USPPi partecipanti alle trattative ed al quale hanno aderito successivamente le seguenti confederazioni sindacali non partecipanti alle trattative: CONFAIL e CONFILL in data 4 agosto 1988;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 5 agosto 1988, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 12 e dell'ultimo comma dell'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, ai fini del recepimento dell'emanazione con decreto del Presidente della Repubblica delle norme risultanti dalla disciplina dell'accordo intercompartimentale per il triennio 1988-1990, di cui al citato art. 12; Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale; EMANA il seguente decreto:

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, che recepisce l'accordo intercompartimentale per il triennio 1988-90 di cui in premessa, si applicano a tutti i comparti di contrattazione collettiva di cui all'art. 5 della legge 29 marzo 1983, n. 93, ed al decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68.

2. Le disposizioni del presente decreto si riferiscono al periodo 10 gennaio 1988-31 dicembre 1990.

AVVERTENZA: Il testo delle note qui pubblicato è stato redatto ai sensi dell'art. 10, commi 2 e 3, del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092, al solo fine di facilitare la lettura delle disposizioni di legge modificate o alle quali è operato il rinvio. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui trascritti.

Note alle premesse:

- Il testo aggiornato della legge 29 marzo 1983, n. 93 (Legge-quadro sul pubblico impiego), con le modifiche di cui alla legge 8 agosto 1985, n. 426, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 196 del 21 agosto 1985. Si trascrive il testo degli articoli 1, 5, 6, 12 e 26 di detta legge:

"Art. 1 (Ambito di applicazione della legge). - Le disposizioni della presente legge costituiscono principi fondamentali ai

sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le amministrazioni dello Stato, anche, ad ordinamento autonomo, delle regioni a statuto ordinario, delle provincie, dei comuni e di tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali si attengono ad esse ciascuna secondo il proprio ordinamento. I principi desumibili dalle disposizioni della presente legge costituiscono, altresì, per le regioni a statuto speciale e per le provincie autonome di Trento e di Bolzano norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica".

"Art. 5 (Comparti). – I pubblici dipendenti sono raggruppati in un numero limitato di comparti di contrattazione collettiva. Per ciascun comparto le delegazioni di cui agli articoli seguenti provvedono alla stipulazione di un solo accordo, salvo quanto previsto dal successivo articolo 12. La determinazione del numero dei comparti e la composizione degli stessi sono effettuate con decreto del Presidente della Repubblica, a seguito di delibera del Consiglio dei Ministri, adottata su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri sulla base degli accordi dallo stesso definiti con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentite le regioni e previa comunicazione al Parlamento. Eventuali variazioni nel numero e nella composizione dei comparti sono disposte con il medesimo procedimento previsto nel comma precedente. Il comparto comprende, nel rispetto delle autonomie costituzionalmente garantite, i dipendenti di più settori della pubblica amministrazione omogenei o affini".

"Art. 6 (Accordi sindacali per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo). – Per gli accordi riguardanti i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, la delegazione è composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica e dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. La delegazione è integrata dai Ministri competenti in relazione alle amministrazioni comprese nei comparti. I Ministri, anche in ordine alle disposizioni degli articoli seguenti, possono delegare sottosegretari in base alle norme vigenti. La delegazione sindacale è composta dai rappresentanti delle organizzazioni nazionali di categoria maggiormente rappresentative per ogni singolo comparto e delle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale. Le delegazioni, che iniziano le trattative almeno otto mesi prima della scadenza dei precedenti accordi, debbono formulare una ipotesi di accordo entro quattro mesi dall'inizio delle trattative. Nel corso delle trattative la delegazione governativa riferisce al Consiglio dei Ministri. Le organizzazioni sindacali dissenzienti dall'ipotesi di accordo o che dichiarino di non partecipare alle trattative possono trasmettere al Presidente del Consiglio dei Ministri e ai Ministri che compongono la delegazione le loro osservazioni. Il Consiglio dei Ministri, entro il termine di trenta giorni dalla formulazione dell'ipotesi di accordo, verificate le compatibilità finanziarie come determinate dal successivo articolo 15, esaminate anche le osservazioni di cui al comma precedente, ne autorizza la sottoscrizione; in caso di determinazione negativa le parti devono formulare entro il termine di sessanta giorni una nuova ipotesi di accordo, sulla quale delibera nuovamente il Consiglio dei Ministri. Entro il termine di sessanta giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, con decreto del

Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei Ministri, sono recepite ad emanate le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo".

"Art. 12 (Accordi sindacali intercompartimentali). – Fermo restando quanto disposto dal precedente articolo 2, al fine di pervenire alla omogeneizzazione delle posizioni giuridiche dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sono disciplinate mediante accordo unico per tutti i comparti specifiche materie concordate tra le parti. In particolare: le aspettative, i congedi e i permessi, ivi compresi quelli per malattia e maternità, le ferie, il regime retributivo di attività per qualifiche funzionali uguali o assimilate, i criteri per i trasferimenti e la mobilità, i trattamenti di missione e di trasferimento nonché i criteri per la eventuale concessione di particolari trattamenti economici integrativi, rigorosamente collegati a specifici requisiti e contenuti delle prestazioni di lavoro. La delegazione della pubblica amministrazione per la contrattazione relativa all'accordo intercompartimentale è composta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede, dal Ministro del tesoro, dal Ministro del bilancio e della programmazione economica, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da un rappresentante per ogni regione designato dalle stesse, da cinque rappresentanti delle associazioni di enti locali territoriali e da cinque rappresentanti degli enti pubblici non economici designati secondo quanto disposto dall'articolo 7. La delegazione delle organizzazioni sindacali è composta da tre rappresentanti per ogni confederazione maggiormente rappresentativa su base nazionale. Si applicano le regole procedurali di cui al precedente articolo 6 e di cui all'ultimo comma dei precedenti Articoli 8 e 10".

"Art. 26 (Disposizioni speciali). – La presente legge si applica anche ai dipendenti degli istituti autonomi case popolari, della Cassa per il Mezzogiorno e delle camere di commercio. Restano disciplinati dalle rispettive normative di settore il personale militare e quello della carriera diplomatica e della polizia di Stato. Restano ugualmente disciplinati dalle leggi speciali che li riguardano gli ordinamenti giuridici ed economici dei magistrati ordinari e amministrativi, degli avvocati e procuratori dello Stato, nonché dei dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate nell'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691. Sino all'entrata in vigore della legge di riforma della dirigenza, resta disciplinato dalle vigenti disposizioni il trattamento economico e normativo dei dirigenti dello Stato ed assimilati nonché dei dirigenti degli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70". – Il D.P.R. n. 68/1986 reca disposizioni concernenti la determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva, di cui all'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, ed è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – serie generale – n. 66 del 20 marzo 1986. – Il D.P.R. n. 13/1986 reca norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-87 ed è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale serie generale – n. 27 del 3 febbraio 1986. – Si trascrive il testo dei commi 9, 10 e 11 dell'art. 1 della legge n. 67/1988 (Legge finanziaria 1988): "9. Ai fini di quanto disposto dall'art. 15 della legge 29 marzo 1983, n. 93, la spesa per gli anni 1989 e 1990, relativa ai rinnovi contrattuali per

il triennio 1988-1991 del personale delle amministrazioni statali, compreso quello delle aziende autonome, resta determinata rispettivamente in lire 600 miliardi e in lire 1.000 miliardi; tali somme, comprensive delle disponibilità occorrenti per l'adeguamento delle retribuzioni del personale militare e dei Corpi di polizia, sono iscritte in apposito fondo da istituire nello stato di previsione del Ministero del tesoro. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le variazioni di bilancio relative alla ripartizione del fondo stesso.

10. Ai sensi di quanto previsto dal predetto art. 15 della legge 29 marzo 1983, n. 93, le regioni, le provincie ed i comuni, nonché gli enti pubblici non economici provvedono ad iscrivere nei bilanci relativi agli anni 1989 e 1990 le risorse occorrenti al finanziamento dei rinnovi contrattuali.

11. L'incremento della spesa complessiva derivante dagli aumenti dei trattamenti economici del personale determinati con i criteri di cui all'art. 6, comma 1, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, non deve annualmente superare, per le amministrazioni e gli enti a cui si applica la predetta norma, il tasso di inflazione programmato in sede di relazione previsionale e programmatica".

Nota all'art. 1: Il testo dell'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, è stato riportato nelle note alle premesse.

Art. 2

Formazione del personale

1. Per il migliore assolvimento delle finalità istituzionali, per far fronte a processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa ed al fine di favorire nuovi modelli di inquadramento professionale derivanti dagli accordi sindacali di comparto le amministrazioni promuovono forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione e la specializzazione del personale, garantendo in ogni caso le pari opportunità.

2. Il Ministro per la funzione pubblica, sentito un apposito comitato tecnico-scientifico, da nominarsi con provvedimento dello stesso Ministro entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, emana direttive sulla base delle quali le amministrazioni promuovono e favoriscono, anche in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, con le università, con enti pubblici di ricerca e con centri o scuole di formazione specializzati, le attività dirette a migliorare ed aggiornare la preparazione professionale dei dipendenti, formulando, prima dell'inizio di ogni anno, sentite le federazioni di comparto o di categoria aderenti alle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto, il programma dei corsi. Detti programmi devono essere finalizzati anche alla valorizzazione delle professionalità emergenti per i connessi riflessi sui profili professionali, specie per quanto attiene all'informatica, alle relazioni sindacali ed alle relazioni con l'utenza.

3. Le direttive di cui al comma 2 costituiscono linee di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le autonomie territoriali in relazione alle specifiche esigenze operative connesse con il loro particolare ordinamento.

4. Alle iniziative di cui al comma 2 possono partecipare i dipendenti di più amministrazioni, le quali provvederanno a definire il concorso alle relative spese in misura propor-

zionale ai rispettivi dipendenti partecipanti al corso, con le modalità che seguono:

a) la partecipazione a ciascun corso è comunque subordinata alla valutazione delle esigenze di servizio dei vari uffici, anche in relazione alle innovazioni tecnico-amministrative introdotte o da introdurre nell'amministrazione;

b) a parità di condizioni, di norma sono ammessi a frequentare i corsi i dipendenti che non abbiano mai frequentato altri corsi per la stessa materia.

5. Il personale che, in base ai programmi di cui ai commi 1, 2 e 4, è tenuto a partecipare ai corsi di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione cui l'amministrazione lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti; i relativi oneri sono a carico delle amministrazioni di appartenenza. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, competono, ricorrendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

6. Le attività di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente e costituiranno ad ogni effetto titolo di servizio da valutare secondo le norme degli ordinamenti delle amministrazioni di appartenenza.

7. In sede di contrattazione di comparto o decentrata potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere alle esigenze specifiche dei singoli comparti.

Art. 3

Diritto allo studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

3. Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:

a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il tre per cento del totale delle unità in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore;

b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;

c) il permesso per il conseguimento dei titoli di studio o di attestati professionali di cui al comma 2 può essere concesso anche in aggiunta a quello necessario per le attività formative programmate dall'amministrazione.

4. Il personale interessato ai corsi di cui ai commi 1, 2 e 3 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza

ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.

5. Il conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente, documentato dal titolo di studio o da attestati professionali conseguiti, costituirà titolo di servizio da valutare secondo le norme degli ordinamenti delle amministrazioni di appartenenza.

6. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare alla propria amministrazione idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

7. In sede di contrattazione di comparto e decentrata potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere alle esigenze specifiche dei singoli comparti.

Art. 4 Congedo ordinario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalle vigenti disposizioni, il congedo ordinario è stabilito per ciascuno anno solare in trenta o ventisei giorni lavorativi a seconda che l'orario settimanale di servizio si articoli, rispettivamente, in sei o cinque giorni lavorativi fermo restando quanto previsto dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937, e successive modificazioni. Il congedo ordinario durante l'anno di assunzione compete in proporzione al servizio prestato; le stesse misure si applicano anche durante l'anno di cessazione dal servizio in proporzione al servizio da prestare in tale anno.

2. Il congedo ordinario deve essere fruito, su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del capo dell'ufficio, compatibilmente alle esigenze di servizio, irrinunciabilmente nel corso di ciascun anno solare anche in più periodi, uno dei quali non inferiore a quindici giorni.

3. Qualora il godimento del congedo ordinario sia rinviato o interrotto per eccezionali e motivate esigenze di servizio, il dipendente ha diritto di fruirlo entro il primo semestre dell'anno successivo.

4. La fruizione del congedo ordinario può essere rinviata anche nel secondo semestre dell'anno successivo qualora sussistano motivi non riferibili alla volontà del dipendente ma imputabili a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie nei termini indicati nei commi 2 e 3.

5. Il diritto al congedo ordinario non è riducibile in ragione di assenza per infermità, anche se tale assenza si sia protratta per l'intero anno solare. In quest'ultima ipotesi l'indicazione del periodo durante il quale è possibile godere del congedo ordinario spetta all'amministrazione in relazione alle esigenze di organizzazione del servizio.

6. Le infermità insorte durante la fruizione del congedo ordinario ne interrompono il godimento nei casi di ricovero ospedaliero o di malattie ed infortuni, adeguatamente e debitamente documentati e che l'amministrazione sia stata posta in condizione di accertare.

7. Al dipendente in congedo ordinario richiamato in servizio, per eccezionali e motivate esigenze, competono,

previa esibizione di idonea documentazione, il rimborso delle spese personali di viaggio sostenute e l'indennità di missione per la durata del viaggio.

8. La ricorrenza del Santo Patrono, se ricadente in giornata lavorativa, è considerata come congedo ordinario oltre il limite di cui al comma 1.

9. Relativamente al comparto scuola di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, le modalità di fruizione del congedo ordinario saranno definite in sede di contrattazione di comparto, tenendo conto delle peculiari esigenze organizzative di tale comparto.

note all'art. 4: -Si trascrive il testo degli articoli 1 e 2 della legge n. 937/1987 (Attribuzione di giornate di riposo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni): "Art. 1. - Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue:

a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario;
b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi. Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario. Le quattro giornate di cui al punto b) del primo comma non fruito nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, sono forfettariamente compensate in ragione di lire 8.500 giornaliere lorde.

Art. 2. - Le giornate di cui al punto b) dell'art. 1 sono attribuite dal funzionario che, secondo i vigenti ordinamenti, è responsabile dell'ufficio, reparto, servizio o istituto da cui il personale direttamente dipende. Il funzionario responsabile di cui al precedente comma che per esigenze strettamente connesse alla funzionalità dei servizi (lavorazioni a turno, a ciclo continuo o altre necessità dipendenti dalla organizzazione del lavoro) non abbia potuto attribuire nel corso dell'anno solare le giornate di cui al punto b) del primo comma dell'art. 1, dovrà darne motivata comunicazione al competente ufficio per la liquidazione del relativo compenso forfettario che dovrà essere effettuata entro il 31 gennaio. L'indebita attribuzione e liquidazione del compenso forfettario comporta diretta responsabilità personale dei funzionari che l'hanno disposta". - L'art. 8 del D.P.R. n. 68/1986 (Determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva, di cui all'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93) è così formulato: "Art. 8 (Comparto del personale della scuola). - 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale della scuola comprende: il personale ispettivo tecnico-periferico, direttivo, docente, educativo e non docente delle scuole materne, elementari, secondarie ed artistiche, delle istituzioni educative e delle scuole speciali dello Stato; il personale direttivo dei conservatori di musica e delle Accademie nazionali di arte drammatica e di danza; il personale docente e non docente delle predette istituzioni e delle accademie di belle arti, con esclusione di quello appartenente alla carriera direttiva amministrativa; gli assistenti delle Accademie di belle arti: gli accompagnatori al pianoforte dei conservatori di musica ed i pianisti accompagnatori dell'Accademia nazionale di danza; il personale direttivo, docente e non docente di ogni altro tipo di scuole statale, esclusa l'università.

2. La delegazione di parte pubblica è composta: dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede; dal Ministro del tesoro; dal Ministro del bilancio e della programmazione economica; dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale; dal Ministro della pubblica istruzione. 3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri, ove non sia nominato il Ministro per la funzione pubblica, può delegare anche un proprio Sottosegretario; i Ministri componenti la delegazione di parte pubblica possono delegare Sottosegretari di Stato in base alle norme vigenti.

4. La delegazione sindacale è composta dei rappresentanti: delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative nel comparto di cui al presente articolo; delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale”.

Art. 5

Trattamento di missione

1. A decorrere dal 1° gennaio 1989, per incarichi di missione di durata superiore a dodici ore al personale compete il rimborso della spesa documentata, mediante fattura o ricevuta fiscale, per il pernottamento in albergo della categoria consentita e per uno o due pasti giornalieri, nel limite di lire trentamila per il primo pasto e di complessive sessantamila per i due pasti. Per incarichi di durata non inferiore ad otto ore compete il rimborso di un solo pasto.

2. Oltre a quanto previsto dal comma 1 compete un importo pari al trenta per cento delle vigenti misure delle indennità orarie e/o giornaliere. Non è ammessa in ogni caso opzione per l'indennità di trasferta in misure, orarie o giornaliere, intere.

3. Per incarichi di durata inferiore ad otto ore, l'indennità di trasferta continua a corrispondersi secondo misure e modalità in atto previste o che saranno definite nei singoli accordi di comparto.

4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistica-alberghiera, di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, semprechè risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

5. I limiti di spesa per i pasti di cui al comma 1, sono rivalutati annualmente, a decorrere dal 1° gennaio 1990, in relazione ad aumenti intervenuti nel costo della vita in base agli indici ISTAT, con decreto del Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica.

6. Il personale delle diverse qualifiche, inviato in missione al seguito e per collaborare con dipendenti di qualifica più elevata o facente parte di delegazione ufficiale dell'amministrazione, può essere autorizzato, con provvedimento motivato, a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per il dipendente in missione di grado più elevato.

7. Per prestazioni rese da particolari categorie di dipendenti in particolarissime ditazioni operative di lavoro, negli accordi di comparto potranno essere previste, fermi restando gli importi di cui ai commi 1 e 2, condizioni diverse per la corresponsione del trattamento di missione.

8. Al personale inviato in missione fuori sede le amministrazioni devono anticipare, a richiesta dell'interessato, una somma pari al settantacinque per cento del trattamento complessivo spettante per la missione.

9. Sono fatte salve, in quanto compatibili con il presente decreto, le norme previste negli ordinamenti degli enti

ed amministrazioni rientranti nell'ambito di applicazione della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 6

Copertura assicurativa

1. Per il tempo trattamente necessario alle prestazioni di servizio rese dal personale con l'uso del mezzo di trasporto proprio, autorizzato nel rispetto della vigente normativa, negli accordi di comparto saranno previste norme relative alla copertura assicurativa per i soli rischi aggiuntivi rispetto all'assicurazione obbligatoria.

Art. 7

Indennità integrativa speciale nella 13a mensilità

1. A decorrere dall'anno 1990 l'indennità integrativa speciale mensile corrisposta al personale in servizio, in aggiunta alla tredicesima mensilità, è incrementata di un importo lordo pari a L. 48.400.

2. Il beneficio derivante dall'applicazione del comma 1 è proporzionalmente ridotto nei casi in cui la tredicesima mensilità non compete in misura intera.

Art. 8

Maggiore rappresentatività

1. Ai fini dell'applicazione della legge 29 marzo 1983, n. 93, a partire dalle trattative successive alla data di entrata in vigore del presente decreto, costituiscono criteri di riferimento da utilizzare da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per la determinazione della maggiore rappresentatività sul piano nazionale delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali i seguenti elementi:

a) la consistenza associativa rilevata in base alle deleghe conferite alle singole amministrazioni dai dipendenti per la ritenuta del contributo sindacale accertate mediante comunicazione delle stesse amministrazioni alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica ed alle organizzazioni sindacali a cui le deleghe si riferiscono prima dell'avviso delle trattative di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93 e dei comparti di contrattazione collettiva di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68;

b) l'adesione ricevuta in occasione di elezione di membri sindacali in organismi amministrativi previsti dalle leggi vigenti, costituiti negli ambiti dei diversi comparti, di altre consultazioni elettorali per la costituzione del Consiglio superiore della pubblica amministrazione, ovvero per la nomina di soggetti cui ai diversi livelli, anche decentrati, venga conferito potere rappresentativo e negoziale per gli accordi previsti dall'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93;

c) diffusione e consistenza delle strutture organizzative negli ambiti categoriali e territoriali di ciascun comparto di contrattazione valutate sulla base dell'applicazione dei criteri indicati nella lettera a).

2. Qualora sorgano divergenze tra i dati di cui al comma 1, rilevati dalle amministrazioni e quelli forniti dalle organizzazioni sindacali, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica sottoporà il caso alla valutazione dell'Osservatorio del pubblico impiego di cui agli articoli 11 e 12 della legge 22 agosto 1985, n. 444.

Note all'art. 8:

- Il testo dell'art. 12 della legge-quadro 29 marzo 1983, n. 93 è riportato nelle note alle premesse.

- Il testo dell'art. 14 della medesima legge n. 93/1983 è il seguente:

"Art. 14. (Accordi decentrati). - Nell'ambito e nei limiti fissati dalla disciplina emanata a seguito degli accordi sindacali di cui ai precedenti articoli, e segnatamente per quanto concerne i criteri per l'organizzazione del lavoro di cui all'art. 3, n. 2, la disciplina dei carichi di lavoro, la formulazione di proposte per l'attuazione degli istituti concernenti la formazione professionale e l'addestramento, nonché tutte le altre misure volte ad assicurare l'efficienza degli uffici, sono consentiti accordi decentrati per singole branche della pubblica amministrazione e per singoli enti, anche per aree territorialmente delimitate negli accordi di comparto. Tali accordi non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dagli accordi sindacali di cui al precedente art. 11. Gli accordi riguardanti l'amministrazione dello Stato sono stipulati tra una delegazione composta dal Ministro competente o da un suo delegato, che la presiede, nonché da una rappresentanza dei titolari degli uffici ai quali si riferiscono gli accordi stessi, e una delegazione composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore interessato e delle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale. Qualora l'accordo riguardi una pluralità di uffici locali dello Stato, aventi sede nella medesima regione, la delegazione è presieduta dal Commissario del Governo o dal corrispondente organo nelle regioni a statuto speciale, per la Sicilia, dal prefetto di Palermo. Per gli accordi riguardanti le regioni, gli enti territoriali minori e gli altri enti pubblici, la delegazione della pubblica amministrazione è composta dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, che la presiede, e da una rappresentanza dei titolari degli uffici ai quali si riferiscono gli accordi stessi. Agli accordi decentrati, ove necessario, si dà esecuzione mediante decreto del Ministro competente, per le amministrazioni dello Stato, e, per le altre amministrazioni, mediante atto previsto dai relativi ordinamenti".

- Il testo degli articoli 11 e 12 della legge n. 444/1985 (Provvedimenti intesi a sostegno dell'occupazione mediante copertura dei posti disponibili nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti locali) è il seguente:

"Art. 11 (Osservatorio del pubblico impiego). - Salvo quanto previsto dagli articoli precedenti, il Ministro per la funzione pubblica, sulla base delle indicazioni fornite dalla commissione per il controllo dei flussi di spesa istituita con decreto 10 luglio 1984, emanato dallo stesso Ministro, pubblica ogni due anni il quadro delle carenze degli organici delle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, degli enti di diritto pubblico, delle regioni, delle provincie, dei comuni e delle unità sanitarie locali recante anche le previsioni di cessazioni dall'impiego del successivo triennio. Nello stesso documento di cui al comma precedente dovranno essere indicati i contingenti numerici distinti per qualifica e per sedi di lavoro eccedentari rispetto agli organici. Salvo quanto disposto dal decreto del Ministro per la funzione pubblica di cui al primo comma, per l'espletamento dei propri compiti la commissione anzidetta può accedere ai sistemi informativi, alle banche dati e agli archivi delle pubbliche amministrazioni per procurarsi tutte le infor-

mazioni e i documenti di cui esse dispongono. Gli organi titolari degli uffici suddetti sono direttamente responsabili della tempestiva e corretta trasmissione, alla commissione, dei singoli dati e dei flussi informativi.

Art. 12 (Attribuzioni dell'Osservatorio del pubblico impiego).

- La commissione indicata dal precedente art. 11, istituita con decreto 10 luglio 1984 del Ministro per la funzione pubblica, emanato di concerto con il Ministro del tesoro e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 9 gennaio 1985, n. 7, assume carattere permanente. Restano ferme le attribuzioni dell'Istituto centrale di statistica (ISTAT), in base alla vigente normativa. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, da emanarsi entro trenta giorni dalla entrata in vigore della presente legge, sarà fissato il compenso da attribuire ai componenti della commissione di cui al primo comma, che viene integrata con un rappresentante dell'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) ed uno dell'Unione delle provincie d'Italia (UPI). Agli stessi fini indicati nel decreto istitutivo della commissione di cui al primo comma, e per i necessari raccordi, un rappresentante della Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica entra a far parte di diritto della Commissione centrale per la finanza locale operante presso il Ministero dell'interno e di altri organismi o commissioni istituiti o da istituire presso singole amministrazioni, che esercitano competenze connesse a quelle esercitate dal Dipartimento della funzione pubblica, da individuarsi con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro competente. L'onere derivante dall'attuazione del presente articolo fa carico al capitolo 2001 dello stato di previsione della Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'anno 1985 ed ai corrispondenti capitoli per gli anni successivi".

Art. 9

Aspettative e permessi sindacali

1. In sede di accordi di comparto, ove già non previsto dalle vigenti disposizioni legislative, saranno definiti i criteri, le modalità ed i limiti della disciplina e della ripartizione del numero globale dei permessi e delle aspettative sindacali tra le varie organizzazioni in relazione ed in rapporto alla rappresentatività delle medesime accertata ai sensi dell'art. 8.

2. Alla ripartizione delle aspettative sindacali per ciascun comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 5 della legge 29 marzo 1983, n. 93, ed al decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, provvede, entro il primo trimestre di ogni triennio, la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni e le organizzazioni sindacali interessate e d'intesa con l'ANCI per quanto riguarda il personale dipendente dal Servizio sanitario nazionale e dai comuni, con l'UPI per quanto riguarda il personale dipendente dalle provincie, con l'UNCHEM per quanto riguarda il personale dipendente dalla comunità montane e con la Conferenza dei presidenti delle regioni per quanto riguarda il personale dipendente dalle ragioni. Alla ripartizione dei permessi sindacali provvedono le singole amministrazioni. 3. Diverse intese intervenute tra le organizzazioni sindacali sulla ripartizione dei permessi e delle aspettative sindacali, fermo restando il numero

complessivo degli stessi, saranno comunicate rispettivamente alle amministrazioni interessate ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per i conseguenziali adempimenti.

Art. 10

Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto e comunque prima dell'inizio delle trattative per i rinnovi degli accordi di comparto, fermo restando l'obbligo di adozione di codici di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero da allegare agli stessi, le delegazioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, provvederanno a concordare norme dirette a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, in relazione alla essenzialità dei servizi, per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati. Le suddette norme faranno parte integrante degli accordi di comparto e dei rispettivi decreti del Presidente della Repubblica di recepimento.

2. Le confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo recepito dal presente decreto si impegnano a definire e presentare, prima dell'inizio delle trattative di comparto, codici di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero unificati per ciascun comparto.

3. La violazione delle norme di cui al comma 1 e dei codici di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero costituisce causa di sospensione dell'organizzazione responsabile dalla titolarità dell'azione contrattuale.

Art. 11

Assemblea del personale

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalle vigenti disposizioni, il personale ha diritto di partecipare alle assemblee sindacali per dieci ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, dagli organismi rappresentativi dei dipendenti dell'unità amministrativa di cui all'art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93. L'ordine del giorno deve riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

3. La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione con preavviso scritto da effettuarsi di norma almeno tre giorni prima.

4. La rilevazione dei partecipanti è effettuata a cura dei responsabili delle singole unità amministrative.

5. Le modalità necessarie per assicurare durante lo svolgimento delle assemblee il funzionamento dei servizi essenziali sono stabilite dall'amministrazione, di intesa con i promotori dell'assemblea.

Nota all'art. 11: L'art. 25 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, dispone quanto segue: "Art. 25 (Organismi rappresentativi dei dipendenti). – Organismi rappresentativi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono essere costituiti, ad iniziativa dei dipendenti medesimi, nelle unità amministrative che verranno specificate con gli accordi sindacali di cui alla presente legge, nell'ambito delle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul

piano nazionale e delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che abbiano titolo a partecipare agli accordi sindacali di cui alla presente legge".

Art. 12

Determinazione delle dotazioni organiche territoriali di ufficio

1. I carichi funzionali di lavoro previsti dall'art. 6, comma 1 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, sono definiti, entro il 30 giugno 1989, dalle singole amministrazioni pubbliche, d'intesa con le organizzazioni sindacali. Il Ministro per la funzione pubblica, sentito il Comitato tecnico-scientifico di cui all'art. 26, comma 6, della legge 11 marzo 1988, n. 67, emanerà atti di indirizzo in ordine alle metodologie che saranno acquisite attraverso l'attuazione di progetti strumentali e/o pilota realizzati ai sensi degli articoli 12 e 13 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, e dal predetto art. 26, nonché alle metodologie acquisite a seguito di sperimentazioni operate da altri organismi.

2. Ai fini dell'utilizzo ottimale delle risorse umane, attraverso i predetti carichi funzionali di lavoro, le amministrazioni determinano, con i provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, le dotazioni organiche del personale. Le amministrazioni pubbliche con articolazioni periferiche sono tenute a determinare anche le dotazioni organiche territoriali di ufficio.

3. I risultati della determinazione dei predetti carichi funzionali sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

Note all'art. 12:

- Il comma 1 dell'art. 6 del D.P.R. n. 13/1986 prevede che "i carichi funzionali di lavoro – condizione essenziale per avviare processi di mobilità del personale – saranno individuati e definiti a livelli territoriali per unità organica complessa territoriale al fine di consentire la determinazione della dotazione organica di personale a tale livello".

- Il comma 6 dell'art. 26 della legge n. 67/1988 (Legge finanziaria 1988) dispone che: "Il Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con le amministrazioni interessate e sentiti l'Osservatorio del pubblico impiego, di cui alla legge 22 agosto 1985, n. 444, e le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, avvalendosi anche di centri specializzati esterni pubblici o a controllo pubblico, mediante la stipulazione di apposite convenzioni, promuove, seleziona e coordina i progetti, ne controlla l'attuazione e verifica i risultati conseguiti. Alle convenzioni sovrintende un apposito comitato tecnico-scientifico, nel quale sono rappresentati il Dipartimento della funzione pubblica e l'Osservatorio per il pubblico impiego, nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri".

- Il testo degli articoli 12 e 13 del D.P.R. n. 13/1986 è il seguente:

"Art. 12 (Produttività). – 1. La produttività nelle pubbliche amministrazioni va direttamente collegata ad una programmazione per obiettivi da raggiungere in un certo tempo e con determinate risorse e ad una valutazione sperimentale degli standard medi di esecuzione, tenendo conto della peculiarità di taluni servizi.

2. A tal fine saranno avviate adeguate sperimentazioni, iniziando da settori facilmente quantificabili per giun-

gere gradualmente a sistemi effettivi di controllo della produttività-efficienza e della produttività-efficacia delle attività di settore opportunamente programmate.

3. Con le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale sarà concordato un piano di progetti, diretto ad ottenere, entro l'arco di vigenza degli accordi di comparto, significativi recuperi di funzionalità e di produttività.

4. Il piano sarà costituito da progetti di tipo strumentale e progetti di risultato.

5. I progetti di tipo strumentali saranno finalizzati ad acquisire nella pubblica amministrazione metodologie, strutture e tecniche per un corretto governo delle problematiche gestionali dell'amministrazione pubblica (organizzazione e programmazione, tecniche di gestione, nuclei di valutazione gestionale, analisi di organizzazione e procedure-informatizzate).

6. I progetti di risultato saranno diretti a influire sulle modalità di svolgimento delle attività direttamente produttive e di conseguenza sulla produttività complessiva e di singole linee di prodotto.

7. I progetti saranno normalmente individuati nella contrattazione di comparto o di settore, che dovrà indicare criteri e strumenti per la loro attuazione e verifica a livello decentrato.

8. Il Governo e le altre componenti la delegazione di parte pubblica attiveranno, per le parti di loro competenza, tutte le iniziative necessarie per rimuovere gli ostacoli di tipo procedurale, amministrativo e contabile alla realizzazione del piano.

9. A ogni livello negoziale cui i progetti si riferiscono potranno essere costituiti appositi nuclei di valutazione (amministrazione-sindacato) che, servendosi eventualmente di centri specializzati anche esterni, definiranno l'impostazione complessiva dei progetti stessi e ne verificheranno periodicamente l'attuazione ed i risultati.

10. Il premio di produttività verrà corripeso a obiettivo programmato raggiunto tenendo conto i parametri oggettivi quali il tempo ed il livello di professionalità, ma anche delle capacità di iniziativa e dell'impegno partecipativo alla realizzazione del progetto-obiettivo; la valutazione di questi ultimi elementi compete, nell'ambito di criteri generali definiti negli accordi di comparto, al dirigente responsabile del progetto.

"Art. 13 (Progetti-pilota). – 1. In una prima fase sperimentale saranno predisposti alcuni progetti-pilota finalizzati al recupero della produttività. Dato il loro carattere sperimentale, tali progetti riguarderanno un numero molto limitato di amministrazioni, anche per contenere la spesa di avvio e per rendere possibile la tempestiva verifica operativa dal loro svolgimento. Il programma operativo sarà predisposto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, previe intese con le Confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo intercompartimentale di cui all'art. 12 della legge-quadro 29 marzo 1983, n. 93, recepito del presente decreto. Il programma predisposto dal Governo, ferme restando le intese intervenute negli accordi di comparto, costituirà linea di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le autonomie locali in relazione alle specifiche esigenze operative connesse con il loro particolare ordinamento.

2. Alla formulazione, attuazione e verifica dei progetti-pilota partecipano il Dipartimento per la funzione pubblica, le

confederazioni sindacali i relativi sindacati di comparto e le amministrazioni interessate, che potranno avvalersi anche dell'apporto di enti e istituti di provata esperienza e capacità professionale in materia di ricerca e di analisi delle strutture amministrative pubbliche.

3. I risultati di queste sperimentazioni saranno utilizzati per la definizione di nuovi standards di efficienza e di produttività e costituiranno la base per i piani di riordino dell'organizzazione del lavoro e delle strutture interessate, orientati al migliore funzionamento a regime.

4. La predisposizione dei progetti sarà ultimata entro cinque mesi.

5. Il Governo e le altre pubbliche amministrazioni provvederanno a finanziarie i progetti-pilota nelle forme istituzionali previste, eventualmente utilizzando anche il fondo di incentivazione di cui al successivo art. 14".

Art. 13

Norme di indirizzo per le ragioni a statuto ordinario e per le autonomie territoriali

1. Le disposizioni di cui all'art. 12, ferme restando le intese intervenute negli accordi di comparto, costituiscono le linee di indirizzo per le regioni a statuto ordinario e per le autonomie territoriali in relazione alle specifiche esigenze operative connesse con il loro particolare ordinamento.

Art. 14

Verifiche

1. La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e le organizzazioni sindacali entro il mese di marzo 1990 procedono alla verifica dei risultati cui sono pervenute le singole amministrazioni pubbliche in ordine alla rilevazione dei carichi funzionali di cui all'art. 12.

Art. 15

Produttività

1. I singoli accordi di comparto per il triennio 1988-90, nel definire la struttura retributiva, devono privilegiare la quota di salario collegata ad indici significativi di produttività diretti ad incrementare l'efficienza dell'azione amministrativa e l'efficacia dei risultati in termini di servizi resi alla collettività.

2. Ai fini di cui al comma 1, il fondo di incentivazione di cui all'art. 14 del decreto del Presidente della Repubblica 1^o febbraio 1986, n. 13, sarà incrementato di una quota significativa da utilizzare secondo i seguenti criteri:

- a) partecipazione a progetti di incremento della produttività di specifici servizi, secondo obiettivi quantificabili e periodici tempi di verifica, tenendo conto della qualità dei servizi prodotti e della professionalità del personale utilizzato;
- b) verifica motivata del conseguimento degli obiettivi dati;
- c) erogazione degli incentivi in tempi certi e successivi a quelli di verifica dei risultati.

Nota all'art. 15: Il testo dell'art. 14 del D.P.R. n. 13/1986 (Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale per il triennio 1985-87) è il seguente:

"Art. 14 (Fondo di incentivazione). – 1. Allo scopo di promuovere una più razionale ed efficace utilizzazione del

lavoro e di favorire i necessari processi di innovazione e di riorganizzazione dei servizi – anche in relazione a progetti finalizzati al recupero di efficienza e qualità delle prestazioni – al fine altresì di realizzare una maggiore fruibilità dei servizi in favore dei cittadini utenti, si costituirà per ciascun comparto un fondo di incentivazione che sarà alimentato con una quota, a carico del bilancio dello Stato e aggiuntiva rispetto agli ammontari definiti nel successivo art. 15, dello 0,80 per cento del monte salari relativo a ciascun ente, da iscrivere annualmente a decorrere dall'esercizio finanziario 1987 nei bilanci dei singoli enti e con eventuali quote di lavoro straordinario e di altre eventuali indennità da definire negli accordi di comparto.

2. Tale fondo, da gestire in sede di contrattazione decentrata, a norma degli articoli 11 e 14 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, sulla base di criteri stabiliti nell'accordo di comparto, dovrà concorrere a finanziare gli oneri derivanti da processi di mobilità e turnazione, nonché riconoscimenti retributivi conseguenti alla realizzazione di progetti speciali di produttività e a incrementi di efficienza².

Art. 16

Parità uomo-donna

1. In sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego.

Art. 17

Area medica

1. Ai sensi dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, in sede di contrattazione dell'area negoziale medica si procederà all'interpretazione ed alla integrazione di quanto contenuto negli accordi intercompartimentali, in rapporto alle particolarità professionali dei medici e dei veterinari.

Nota all'art. 17: Il testo dell'art. 6 del D.P.R. n. 68/1986 è il seguente:

“Art. 6 (Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale). 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale del Servizio sanitario nazionale comprende il personale dipendente da: presidi, servizi ed uffici delle unità sanitarie locali; istituti di ricovero e di cura a carattere scientifico di cui all'art. 42 della legge 23 dicembre 1978, n. 833; istituti zooprofilattici sperimentali; ospedale Galliera di Genova; ordine mauriziano di Torino.

2. La delegazione di parte pubblica è composta: dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro per la funzione pubblica da lui delegato, che la presiede; dal Ministro del tesoro; dal Ministro del bilancio e della programmazione economica; dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale; dal Ministro della sanità; da cinque rappresentanti delle regioni designati dalla commissione interregionale di cui all'art. 13 della legge 16 maggio 1970, n. 281; da sei rappresentanti dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI); da due rappresentanti dell'Unione nazionale comuni comunità enti montani (UNCEN).

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri, ove non sia nominato il Ministro per la funzione pubblica, può delegare anche un proprio Sottosegretario; i Ministri componenti la delegazione di parte pubblica possono delegare Sottosegretari di Stato in base alle norme vigenti.

4. La delegazione sindacale è composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative nel comparto di cui al presente articolo; delle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

5. Nell'ambito del comparto di cui al presente articolo è istituita una apposita area negoziale per la professionalità medica, concernente i medici chirurgici e veterinari che prestano la loro attività alle dipendenze del Servizio sanitario nazionale e che assumono, nell'esercizio dell'attività stessa, una personale responsabilità professionale a norma di legge.

6. Nell'area di contrattazione di cui al comma precedente saranno negoziati tutti gli istituti, nessuno escluso, relativi all'assetto normativo e retributivo della categoria medica, quali l'organizzazione del lavoro medico, l'articolazione degli orari, l'emergenza medica (la guardia e la pronta disponibilità), i regimi del rapporto (tempo pieno e tempo definito), l'aggiornamento professionale, la ricerca, la didattica, la carriera, il regime retributivo tabellare ed extra-tabellare, i meccanismi di incentivazione e l'attività libero-professionale intramurale. Nella predetta area verranno altresì definite, in rapporto alle particolarità professionali dei medici, anche le modalità interpretative e integrative della disciplina contenuta negli accordi intercompartimentali formati ai sensi dell'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

7. L'ipotesi di accordo dell'area di cui ai precedenti commi 5 e 6 sarà negoziata dalla delegazione pubblica con le organizzazioni nazionali rappresentative dei medici, secondo le modalità e le forme che risulteranno appropriate. Per la conclusione di tale negoziato sarà comunque sufficiente il consenso delle organizzazioni sindacali più rappresentative della categoria medica.

8. L'ipotesi di accordo dell'area medica raggiunta con le modalità indicate nel precedente comma sarà integralmente inserita nell'ipotesi di accordo del comparto di cui al presente articolo e come tale sarà formalmente sottoscritta dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale di cui ai precedenti commi 2 e 4. Eventuali osservazioni di ciascuna delegazione sindacale relative alla coerenza e alla compatibilità fra le clausole dell'ipotesi di accordo del comparto di cui al presente articolo saranno esaminate dal Consiglio dei Ministri ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione prevista dall'art. 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

9. I criteri e le modalità di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 varranno anche per l'applicazione dell'accordo a livello periferico in sede di accordi decentrati di cui all'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93³.

Art. 18

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. In sede di contrattazione di comparto saranno definite modalità di intervento atte a favorire la riabilitazione ed il recupero di pubblici dipendenti portatori di handicaps o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica.

Art. 19

Norma di rinvio

1. Restano confermate le norme di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 1986, n. 13, non espressamente modificate o sostituite dal presente decreto.

Art. 20 Copertura finanziaria

1. All'onere derivante dall'applicazione del presente decreto per l'anno 1990 valutato in lire 91 miliardi per le amministrazioni di cui agli articoli 2, 5, 8 e 9 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, si provvede mediante riduzione di pari importo, per l'anno medesimo, all'autorizzazione di spesa recata dall'art. 1, comma 9, della legge 11 marzo 1988, n. 67 (legge finanziaria 1988).
2. Al corrispondente onere per gli enti di cui agli articoli 3, 4, 6 e 7 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, complessivamente valutato per il 1990 in lire 83 miliardi, provvedono gli enti interessati, all'uopo parzialmente utilizzando o le disponibilità dei propri bilanci provenienti dai conferimenti operati a carico del bilancio dello Stato o quelle affluite in bilancio in relazione alle specifiche attività svolte dai medesimi.
3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Nota all'art. 20: Si riporta il testo del comma 1 degli articoli 2, 5, 8 e 9 nonchè degli articoli 3, 4, 6 e 7 del D.P.R. n. 683/1986 concernente la determinazione e composizione dei comparti di contrattazione collettiva, di cui all'art. 5 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93. "Art. 2 (Comparto del personale dipendente dai Ministeri). – 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale dipendente dai Ministeri comprende: il personale di cui al titolo I della legge 11 luglio 1980, n. 312, salvo quello previsto espressamente nei successivi

Articoli del presente decreto; il personale in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli articoli 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752; il personale direttivo amministrativo di cui al quarto comma dell'art. 66 della legge 11 luglio 1980, n. 312".

"Art. 5 (Comparto del personale delle aziende e delle amministrazioni dello Stato od ordinamento autonomo). – 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale delle aziende e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo comprende il personale dipendente da: Amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni (P.P.T.T.); Azienda di Stato per i servizi telefonici (A.S.S.T.); Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato (A.A.M.S.); Azienda nazionale autonoma delle strade (A.N.A.S.); Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (A.I.M.A.); Cassa depositi e prestiti (D.D.P.P.); Corpo nazionale dei vigili del fuoco".

"Art. 8 (Comparto del personale della scuola). – 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale della scuola comprende: il personale ispettivo tecnico-periferico, direttivo, docente, educativo e non docente delle scuole materne, elementari, secondarie ed artistiche, delle istituzioni educative e delle scuole speciali dello Stato; il personale direttivo dei conservatori di musica e delle Accademie nazionali di arte drammatica e di danza; il personale docente e non docente delle predette istituzioni e delle accademie di belle arti, con esclusione di quello appartenente alla carriera direttiva amministrativa; gli assistenti delle Accademie di belle arti; gli accompagnatori al pianoforte dei conservatori di musica ed i pianisti accompagnatori dell'Accademia nazionale di danza; il personale direttivo, docente e non docente di ogni altro tipo di scuola statale, esclusa l'università".

"Art. 9 (Comparto del personale delle università). – 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale delle università comprende: il personale delle università e delle istituzioni universitarie; il personale delle opere universitarie delle regioni a statuto speciale fino al loro definitivo trasferimento alle regioni medesime".

"Art. 3 (Comparto del personale degli enti pubblici non economici). 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale degli enti pubblici non economici comprende il personale dipendente dagli enti pubblici non economici comunque sottoposti a tutele o vigilanza dello Stato. Appartiene in ogni caso al comparto di cui al presente

Articolo il personale: degli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, e successive modificazioni e integrazioni, ad eccezione di quelli espressamente indicati nel successivo art. 7; degli ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali; delle casse conguaglio prezzi; degli organismi ed istituzioni derivati dalla ex Cassa per gli interventi straordinari per il Mezzogiorno".

"Art. 4 (Comparto del personale delle regioni e degli enti pubblici non economici da esse dipendenti, dei comuni, delle province, delle comunità montane, loro consorzi o associazioni). – 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale delle regioni e degli enti pubblici non economici da esse dipendenti, dei comuni, delle province, delle comunità montane, loro consorzi o associazioni, comprende il personale dipendente da: regioni a statuto ordinario; enti pubblici non economici dipendenti dalla regioni a statuto ordinario; comuni; province; comunità montane; consorzi, associazioni o comprensori tra comuni, province e comunità montane; ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali; università agrarie ed associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali; camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura; istituti autonomi per le case popolari, dai consorzi regionali degli istituti stessi e dalla loro associazione nazionale (ANIACAP); consorzi per le aree di sviluppo industriale e relativa federazione italiana".

"Art. 6 (Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale). 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale del Servizio sanitario nazionale comprende il personale dipendente da: presidi, servizi ed uffici delle unità sanitarie locali; istituti di ricovero e di cura a carattere scientifico di cui all'art. 42 della legge 23 dicembre 1978, n. 833; istituti zooprofilattici sperimentali; ospedale Galliera di Genova; ordine mauriziano di Torino".

"Art. 7 (comparto del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione). – 1. Il comparto di contrattazione collettiva del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione comprende il personale dipendente: dagli enti scientifici di ricerca e sperimentazione di cui al punto 6 della tabella allegata alla legge 20 marzo 1975, n. 70, e successive modificazioni ed integrazioni; dall'Istituto centrale di statistica (I.S.T.A.T.); dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (I.S.P.E.S.L.); dall'Istituto superiore di sanità (I.S.S.); dall'Istituto italiano di medicina sociale; dagli Istituti di ricerca e sperimentazione agraria e talassografici; dalle stazioni sperimentali per l'industria".

Art. 21

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare. Dato a Roma, addì 23 agosto 1988 COSSIGA DE MITA, Presidente del Consiglio dei Ministri CIRINO POMICINO, Ministro per la funzione pubblica AMATO, Ministro del tesoro FANFANI, Ministro del bilancio e della programmazione economica FORMICA, Ministro del lavoro e della previdenza sociale

Visto, il Guardasigilli: VASSALLI Registrato alla Corte dei conti, addì 3 settembre 1988 Atti di Governo, registro n. 76, foglio n. 3

Allegato A

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L.

Le Confederazioni CGIL, CISL, UIL, nella convinzione che l'esercizio del diritto di sciopero deve garantire il massimo consenso dei lavoratori e degli utenti, attenuando per quanto possibile i disagi alla collettività ed in coerenza con i principi che hanno ispirato le Confederazioni stesse nella stipula dell'accordo intercompartimentale, assumono, in allegato all'accordo stesso, il presente codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dell'impiego pubblico ai sensi della legge n. 93 del 1983.

Esso costituisce disciplina generale per tutti i comparti della P.A. ed è integrato dai codici di autoregolamentazione dei singoli comparti.

Nella convinzione che l'esercizio del diritto di sciopero deve garantire il massimo consenso dei lavoratori e degli utenti attenuando per quanto possibile i disagi alla collettività, le Confederazioni CGIL - CISL - UIL ritengono tale codice coerente agli obiettivi indicati nell'accordo intercompartimentale.

Il presente codice riguarda il complesso di azioni sindacali relative agli accordi intercompartimentale collegate alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali per l'insieme del settore pubblico, e non si applica - oltre che nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace - nelle vertenze di carattere generale che interessano le generalità del mondo del lavoro.

La titolarità a dichiarare, sospendere e revocare gli scioperi è riservata, per le materie di cui al comma precedente, alle Confederazioni nazionali CGIL, CISL, UIL, e per problemi riguardanti i relativi ambiti territoriali, alle rispettive strutture regionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità e di calamità naturali.

Il primo sciopero non può superare la durata di un'intera giornata di lavoro, quelli successivi al primo per la stessa vertenza non possono superare le due giornate di lavoro in unica soluzione.

L'effettuazione di ogni forma di lotta avrà riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori e degli impianti. Si

rinvia ai codici di autoregolamentazione dei singoli comparti per quanto attiene:

- i periodi di esclusione degli scioperi;
- l'individuazione dei gradi di essenzialità dei servizi e i relativi termini di preavviso;
- le modalità di svolgimento al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

Ogni comportamento difforme costituisce violazione ai rispettivi statuti di organizzazione ed è, come tale, soggetto alle relative sanzioni.

Allegato B

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.I.D.A.

La C.I.D.A., premesso che un codice di autoregolamentazione ha valore nel contesto di un protocollo teso a migliorare le relazioni tra le parti agenti, che si impegnano reciprocamente, al fine di garantire, nel rispetto dei diritti costituzionali, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi, prevedendo una disciplina procedurale per ogni genere di vertenza, ritiene che nel settore pubblico un siffatto protocollo debba contenere sia impegni delle organizzazioni sindacali e sia impegni della parte pubblica, nonché norme pattizie e clausole di garanzia.

Pertanto, poichè al momento, la parte pubblica non ha fatto conoscere i suoi impegni, per cui non è possibile la compilazione di un protocollo per la regolamentazione dello sciopero in modo uniforme per i vari comparti della Pubblica Amministrazione, per ognuno dei quali, occorrerà stilare un protocollo particolare, si indicano i principi ispiratori cui la C.I.D.A. farà riferimento nel pubblico impiego nei singoli protocolli settoriali e in protocollo generale che li comprenderà tutti:

1 - Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali e di particolare gravità o calamità naturale tale da richiedere l'impegno civico di tutti i cittadini.

2 - La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare lo sciopero è riservata alle strutture nazionali di categoria, d'intesa con la Federazione, per gli scioperi nazionali; alle strutture regionali di categoria, d'intesa con le strutture regionali o nazionali della Federazione, per gli scioperi regionali; alle strutture provinciali di categoria, d'intesa con le strutture provinciali o nazionali della Federazione, per gli scioperi provinciali. Per gli scioperi aziendali le decisioni vanno prese dalle Associazioni sindacali esistenti nell'azienda, sentite le strutture federali.

3 - Il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare le 24 ore. Quelli successivi saranno definiti comparto per comparto. I preavvisi relativi sono fissati in un minimo di 15 giorni.

4 - Gli scioperi, di durata inferiore alla giornata, interessanti una singola categoria, si svolgono in un periodo di ore continuative, per contenere al massimo i disagi dell'utenza.

5 - Nella fase di rottura delle trattative o nel periodo di preavviso, il Sindacato è disponibile a iniziative di mediazione del Governo e degli altri organi pubblici.

6 - L'attuazione di ogni forma di lotta avrà riguardo della sicurezza dell'utente, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

7 - L'adozione di tali regole di riferimento al complesso delle azioni sindacali collegate alle politiche di riforma,

rivendicative e contrattuali, mentre il Sindacato si riserva la più ampia libertà di iniziativa quando fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace.

8 – I presenti principi, con ulteriori specificazioni tecniche elaborate dalle singole categorie, saranno, come detto, informatori del codice di autoregolamentazione che sarà adottato nei singoli comparti.

Resta inteso che la presente ipotesi si riferisce esclusivamente ai rapporti di lavoro di cui agli accordi intercompartimentali previsti dalla legge n. 93/83 e non è da intendersi estensibile ad altri settori (pubblici o privati) non coinvolti nell'attuale trattativa.

Allegato C

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.I.S.N.A.L.

La C.I.S.N.A.L. ritiene necessario che nel campo dei servizi pubblici essenziali siano espressamente formulate regole di comportamento intese a razionalizzare l'esercizio del diritto di sciopero, al fine di evitare che dall'autotutela collettiva degli interessi di lavoro possano discendere ingiustificati disagi e danni agli utenti ed ai cittadini in generale; regole tali da assicurare, comunque, la continuità delle prestazioni indispensabili in relazione ai servizi essenziali al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti tutelati dalla Costituzione.

Con il presente codice di autoregolamentazione la C.I.S.N.A.L. precisa che la necessità delineata nel precedente paragrafo inerisce essenzialmente all'esercizio del diritto di sciopero nei servizi riguardanti:

- il funzionamento di tutte quelle prestazioni indispensabili ai servizi ritenuti essenziali nell'ambito del settore pubblico;
 - il funzionamento degli ospedali ed ambulatori pubblici e delle strutture sanitarie e di ricovero private convenzionate;
 - le attività pubbliche antincendio e, in generale, di protezione civile, sia di vigilanza preventiva, sia di intervento;
 - la raccolta e lo smaltimento di rifiuti solidi;
 - la manutenzione ed esercizio di acquedotti e distribuzioni di acqua potabile;
 - il trasporto ferroviario, aereo, marittimo, di navigazione interna, urbano ed interurbano, pubblico o in regime di concessione nonché i relativi servizi ausiliari;
 - il funzionamento dei fari e dei segnalamenti costieri;
 - la manutenzione ed esercizio di impianti pubblici per la produzione e distribuzione di energia elettrica e nucleare e per la produzione e distribuzione di gas per uso domestico;
 - l'esercizio delle reti postali, telegrafiche, telefoniche e radio telefoniche pubbliche;
 - i trasporti funebri e l'inumazione dei cadaveri;
 - il funzionamento dei servizi veterinari diretti alla profilassi delle malattie infettive e diffuse, nonché gli interventi contro le epidemie e le epizootie.
- La C.I.S.N.A.L. si impegna a provvedere affinché il diritto di sciopero dei dipendenti addetti ai servizi pubblici essenziali che formano oggetto dell'elencazione di cui al precedente secondo paragrafo sia esercitato in base ai principi ed alle modalità indicate di seguito:
- l'esercizio del diritto di sciopero non deve compromettere la sicurezza della popolazione, dei materiali e degli impianti

nonché, nei casi in cui le circostanze possano ricorrere, la salute e la incolumità delle persone.

- L'effettuazione dello sciopero sarà preceduta da preavviso non inferiore a quindici giorni e sarà notificata all'Amministrazione, Ente o Azienda interessati con l'indicazione delle motivazioni dello sciopero nonché della durata e delle modalità dello stesso;

- non saranno attuate forme di sciopero consistenti nell'astensione del lavoro frazionata nel tempo (sciopero a singhiozzo) o nello spazio (sciopero a scacchiera) e forme di lotta costituite dalla permanenza nel posto di lavoro senza che ad essa segua l'adempimento normale e corretto della prestazione;

- non saranno effettuate scioperi nei sette giorni precedenti e successivi alle festività di Capodanno, Pasqua, Ferragosto e Natale, nel corso delle campagne elettorali, in coincidenza di calamità pubbliche.

In tali periodi i termini di cui ai paragrafi precedenti restano sospesi.

La C.I.S.N.A.L., pur in presenza del codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero, al fine sempre di salvaguardare i diritti costituzionali dei lavoratori e gli interessi dell'intera comunità, si impegna ad esperire, prima dell'esercizio dello sciopero proclamato secondo le modalità esposte, tentativi di conciliazione per il componimento delle divergenze che hanno dato luogo alla vertenza.

Allegato D

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.I.S.A.L.

LA C.I.S.A.L.

preMESSO

che ha partecipato, come agente contrattuale primario, alle trattative sia a livello tecnico che politico con la delegazione della Pubblica Amministrazione per la stipula degli accordi sindacali intercompartimentali previsti dall'art. 12 della Legge Quadro sul Pubblico Impiego n. 93 del 29 marzo 1983 da valere per i periodi dal 1985 al 1987 e dal 1988 al 1990;

preso atto

di quanto emerso negli incontri di trattativa di cui sopra circa i rapporti tra le parti stipulanti l'accordo e circa l'opportunità di formulare ora un codice di autodisciplina del diritto di sciopero; si impegna con manifestazione autonoma di volontà perchè il diritto di sciopero nel settore del pubblico impiego regolato dalla Legge n. 93/83 venga esercitato nel rispetto dei principi e delle modalità di seguito indicate:

- 1) la titolarità del diritto di proclamare, sospendere o revocare azioni di sciopero per l'intero settore del Pubblico Impiego è riservata alla Segreteria Generale della C.I.S.A.L.;
- 2) la titolarità del diritto di proclamare, sospendere o revocare azioni di sciopero nei comparti è riservata: per gli scioperi nazionali alla Segreteria Nazionale della Federazione o del Sindacato di comparto. Per gli scioperi regionali o provinciali rispettivamente alla Segreteria Regionale o Provinciale della Federazione o del Sindacato di comparto d'intesa con la Segreteria Nazionale.
- 3) la proclamazione dello sciopero deve essere notificata con un preavviso di 15 giorni alla controparte e deve contenere la motivazione, la data, l'ora di inizio e la durata dello sciopero;

- 4) lo sciopero non può essere effettuato nei sette giorni precedenti o successivi alle festività di Capodanno, Pasqua, Ferragosto e Natale;
- 5) lo sciopero non può coincidere con lo svolgimento delle operazioni elettorali, politiche ed amministrative nazionali e per l'elezione del Parlamento europeo, nonché con avvenimenti di carattere eccezionale dovuti a calamità naturali, e deve, comunque, garantire la continuità delle prestazioni indispensabili che dovranno essere individuate a livello di comparto;
- 6) non sono ammessi scioperi a carattere intermittente nel tempo, nella stessa giornata di lavoro. La presenza del lavoratore in sciopero sul posto di lavoro è consentita, salvo in ogni caso le sue responsabilità personali per la sicurezza degli impianti e delle strutture;
- 7) l'assemblea permanente al di fuori ovvero oltre le ore previste dalle singole norme è considerata ad ogni effetto azione di sciopero per chi vi partecipa;
- 8) lo sciopero non può avere per il lavoratore altre conseguenze che la trattenuta sulla retribuzione pari alle ore o giornate di effettiva astensione dal lavoro.

Allegato E

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO CONF.S.A.L.

La CONF.S.A.L. nell'approvare il seguente codice di autoregolamentazione dello sciopero – come diritto irrinunciabile sancito dalla Carta costituzionale inteso quale mezzo per tutelare gli interessi legittimi dei lavoratori – afferma in linea di principio che al senso di responsabilità delle organizzazioni dei lavoratori deve corrispondere un atteggiamento adeguato delle controparti che deve sostanzialmente nel rispetto integrale degli accordi in tutti i loro aspetti, al di fuori di ogni forma di rinvio o di lentezza che pregiudichi la realizzazione degli obiettivi e delle finalità di esse.

L'autoregolamentazione va intesa non come rinuncia e limitazione del diritto di sciopero costituzionalmente garantito ma come insieme di comportamenti che assicurino i diritti fondamentali dell'utenza e del Paese.

La CONF.S.A.L. nel rendere pubblico il codice di autoregolamentazione che sarà adottato dalle Federazioni e dai sindacati aderenti rileva che, persistendo l'attuale situazione di mancata attuazione delle norme costituzionali (artt. 39 e 40 della Costituzione) si è di fronte ad una regolamentazione giurisprudenziale di fatto e ad una discrezionalità della pubblica Amministrazione che non possono avere quei caratteri di obiettività, univocità e di validità generale necessari allo sviluppo dell'azione sindacale.

Il codice di autoregolamentazione è così articolato:

- 1) la proclamazione dello sciopero, così come la sospensione e la revoca, è demandata alle Federazioni Nazionali di categoria, d'intesa con la Confederazione, se trattasi di sciopero a carattere nazionale, ed ai corrispondenti organismi regionali o provinciali se trattasi di sciopero a carattere territoriale;
- 2) la proclamazione dello sciopero sarà preceduta da un preavviso di almeno 15 giorni e sarà notificata alle Amministrazioni ed agli Enti interessati a comporre la vertenza;
- 3) gli scioperi dichiarati o in corso di attuazione saranno sospesi in casi di emergenza, quali calamità naturali o altri eventi eccezionali;

4) le modalità di svolgimento dello sciopero saranno fissate di volta in volta ed in relazione alle specifiche caratteristiche dei vari comparti garantendo, nei servizi pubblici essenziali, le prestazioni indispensabili all'utenza nonché la sicurezza dei lavoratori e degli impianti;

5) dei contenuti e delle ragioni della lotta sarà data tempestiva comunicazione all'utenza e all'opinione pubblica attraverso i normali canali dell'informazione.

Le regole di comportamento sopra riportate si riferiscono alle azioni sindacali collegate alle iniziative di riforma, ai contratti ed alle altre rivendicazioni.

La CONF.S.A.L. intende conservare la più ampia facoltà di iniziativa quando si profili un effettivo pericolo per le istituzioni democratiche e siano in gioco i valori fondamentali della libertà civili e sindacali.

Allegato F

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.O.N.F.E.D.I.R.

La C.O.N.F.E.D.I.R. ribadisce la sua convinzione circa la obiettiva difficoltà di disciplinare validamente l'esercizio del diritto di sciopero attraverso la sola forma dell'autoregolamentazione, che dovrebbe, invece, svolgere una funzione integratrice della legge.

L'esigenza del ricorso alla legge scaturisce, peraltro, direttamente dagli artt. 39 e 40 della Carta costituzionale, rimasti finora in gran parte disattesi.

La C.O.N.F.E.D.I.R. prende atto che il Governo non ha provveduto finora a regolamentare l'esercizio del diritto di sciopero, nè attraverso i necessari accordi con le OO.SS. nè mediante lo strumento legislativo.

Nonostante tali carenze, questa Confederazione ritiene opportuno, da parte sua, stabilire alcuni principi che siano alla base della autoregolamentazione. Posto che il diritto di sciopero è sancito dalla Costituzione a tutela dei lavoratori, vanno disciplinate le forme del suo esercizio, al fine di limitare gli eccessi che provocano gravi scompensi nei servizi pubblici essenziali.

A tal fine il Governo dovrà innanzitutto stabilire con esattezza, di concerto con le OO.SS., il termine di "essenzialità", con riferimento alle esigenze primarie della collettività nazionale. È inoltre indispensabile che le norme di autoregolamentazione siano condivise da tutte le OO.SS. rappresentative delle categorie di un determinato settore e si rende, quindi, necessario che il Governo fissi le linee generali che consentano di realizzare un'intesa preliminare tra le stesse su basi uniformi.

Alla luce dell'attuale situazione, pur rilevando la grave carenza del Governo in materia, le singole Federazioni aderenti alla C.O.N.F.E.D.I.R. si impegnano di aderire ai seguenti criteri di autoregolamentazione del diritto di sciopero:

- gli organi competenti saranno preavvisati dalle azioni di sciopero con almeno 15 giorni di anticipo;
- per le varie categorie addette a servizi pubblici definiti "essenziali" saranno stabiliti i contingenti di lavoratori, per ogni attività interessata, che potranno essere esonerati dallo sciopero al fine di garantire la continuità dei servizi stessi;
- sarà prevista la sospensione della zioni di sciopero in casi di emergenza, come calamità naturali o altri eventi eccezionali, ed inoltre, per alcuni servizi, in particolari periodi dell'anno (come festività, ferie estive, ecc.);

- in generale lo sciopero non deve essere strumentalizzato ai fini politici; tuttavia, poichè è nell'interesse dei lavoratori la difesa dell'ordinamento democratico, è ammissibile il ricorso allo sciopero come forma di aggregazione e di reazione di gruppo organizzato, in casi di particolare gravità, in cui si profili un effettivo pericolo per istituzioni democratiche.

La presente riguarda la C.O.F.E.D.I.R. – nella sua organizzazione confederale ed asspiativa (I, II, III grado).

Allegato G

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.I.S.A.S.

La C.I.S.A.S. – Confederazione italiana addetta ai servizi – maggiormente rappresentativa su base nazionale e quindi anche nel pubblico impiego di cui alla legge n. 93/83, consapevole del momento che attraversa la società e nello stesso tempo della necessità di ribadire l'inviolabilità dell'esercizio del diritto di sciopero, tenendo conto dei gravi disagi derivanti per la collettività dalla sospensione dei servizi pubblici fondamentali ed essenziali, presenta i seguenti criteri, cui la Confederazione si atterrà nella effettuazione di scioperi che da essa potranno essere proclamati nel pubblico impiego:

1) La C.I.S.A.S., in caso di conflitto sindacale di ritiene libera di proclamare lo sciopero o altre forme di lotta sindacale, con un preavviso non inferiore a quindici giorni ai sensi dell'art. 11 della legge-quadro sul pubblico impiego n. 93/83.

2) Lo sciopero, di qualsiasi comparto, viene proclamato dalle strutture confederali della C.I.S.A.S., dei rispettivi livelli territoriali.

3) Per l'effettuazione dello sciopero sono costituiti comitati di sciopero organizzati dalla organizzazione sindacale, perchè siano garantiti i servizi essenziali e quelli di emergenza. Tali comitati provvedono alla organizzazione ed alla regolamentazione pratica dello sciopero e costituiscono punto di riferimento per le informazioni intercorrenti tra le parti e con i lavoratori durante lo svolgimento dello sciopero.

4) La C.I.S.A.S. rifiuta la strumentalizzazione politico-partitica dello sciopero e ribadisce la propria autonoma determinazione di politica sindacale.

5) La C.I.S.A.S. dichiara che i sopra riportati principi saranno osservati dai propri associati e dalle proprie strutture (territoriali e funzionali) in ogni comparto del pubblico impiego.

6) La C.I.S.A.S. dichiara per ogni singolo comparto del pubblico impiego di cui alla legge n. 93/83 provvederà, inoltre, ad individuare ed elencare i servizi pubblici essenziali da garantire.

7) La C.I.S.A.S. si ritiene svincolata dal presente codice, fatte salve le norme di cui ai punti 1) e 3), per azioni di sciopero avverso il mancato rispetto di scadenze di legge, regolamentari o contrattuali ed in caso di comportamenti discriminatori nei confronti di qualcuna delle OO.SS. firmatarie del Protocollo d'Intesa 25.7.86.

Allegato H

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO U.S.P.I.

Art. 1

La Confederazione Unione Sindacati Professionisti Pubblico-Privato Impiego – U.S.P.P.I. – con sede sociale in Roma,

via Gramsci, 34, giusta l'art. 15 dello statuto depositato presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, si impegna ad adottare il seguente codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero.

Art. 2

L'invito all'astensione del lavoro (sciopero) da parte della Confederazione USPPi sarà determinato esclusivamente da rivendicazioni di carattere giuridico-normativo-economico e dalle esigenze di tutelare gli interessi etico-morali, professionali singoli e collettivi degli iscritti e la salute dei lavoratori e di migliorarne le condizioni ambientali di lavoro.

Art. 3

L'invito di cui all'art. 2 sarà preceduto da formale comunicazione inviata all'amministrazione da cui dipendono i lavoratori interessati allo sciopero, nonchè alle autorità interessate, per i conflitti di lavoro che coinvolgano una o più amministrazioni o aziende, almeno quindici giorni prima della data stabilita per lo svolgimento dello sciopero. In detta comunicazione saranno esposti i motivi dell'astensione dal lavoro e la durata della stessa. Le modalità di svolgimento dello sciopero assicureranno la continuità delle prestazioni indispensabili. Saranno conseguentemente assicurati durante il periodo di sciopero i servizi essenziali per garantire lo svolgimento delle attività indispensabili di pronto intervento per la sicurezza degli impianti e degli utenti del servizio, nonchè per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 4

Qualora le circostanze di tempo e di luogo lo richiedano o si tratti di periodi in cui le esigenze di ordine pubblico consiglino di evitare turbative alla collettività (calamità naturali, epidemie, elezioni, ecc.), nonchè nei periodi di festività nazionali (Natale, Capodanno, Pasqua, ecc.), la Confederazione Sindacale USPPi si impegna a sospendere e a non effettuare scioperi da parte degli iscritti.

Art. 5

Modalità più specifiche di svolgimento dello sciopero, nonchè le procedure da esperire nei conflitti di lavoro saranno indicate nei codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero che saranno allegati agli accordi per i singoli comparti del pubblico impiego.

Allegato I

CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO C.I.L.D.I.

La Confederazione C.I.L.D.I. nella convinzione che l'esercizio del diritto di sciopero deve garantire il massimo consenso dei lavoratori e degli utenti, attenuando per quanto possibile i disagi alla collettività e in coerenza con i principi che hanno ispirato la Confederazione stessa nella stipula dell'accordo intercompartimentale, assume in allegato all'accordo stesso, il presente codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dell'impiego pubblico ai sensi della legge n. 93 del 1983. Esso costituisce disciplina generale per tutti i comparti della pubblica amministrazione ed è integrato dai codici di autoregolamentazione dei singoli comparti.

Nella convinzione che l'esercizio del diritto di sciopero deve garantire il massimo consenso dei lavoratori e degli utenti

attenuando per quanto possibile i disagi alla collettività, la Confederazione C.I.L.D.I. ritiene tale codice coerente agli obiettivi indicati nell'accordo intercompartimentale.

Il presente codice riguarda il complesso di azioni sindacali relative agli accordi intercompartimentali collegate alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali per l'insieme del settore pubblico, e non si applica – oltre che nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace – nelle vertenze di carattere generale che interessano la generalità del mondo del lavoro.

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata, per le materie di cui al comma precedente, alla Confederazione nazionale C.I.L.D.I., per problemi riguardanti i relativi ambiti territoriali, alle rispettive strutture regionali e locali. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Il primo sciopero non può superare la durata di un'intera giornata di lavoro; quelli successivi al primo per la stessa vertenza non possono superare le due giornate di lavoro in unica soluzione. L'effettuazione di ogni forma di lotta avrà riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori e degli impianti.

Si rinvia ai codici di autoregolamentazione dei singoli comparti per quanto attiene:

- i periodi di esclusione degli scioperi;
- l'individuazione dei gradi di essenzialità dei servizi e i relativi termini di preavviso;
- le modalità di svolgimento al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

Ogni comportamento difforme costituisce violazione ai rispettivi statuti di organizzazione ed è, come tale, soggetto alle relative sanzioni.

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
3 AGOSTO 1990, N. 333**

Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 23 dicembre 1989 concernente il personale del comparto delle regioni e degli enti pubblici non economici da esse dipendenti, dei comuni, delle province, delle comunità montane, loro consorzi o associazioni, di cui all'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68.

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Vista la legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93;

Visti i decreti del Presidente della Repubblica 1deg. febbraio 1986, n. 13 e 23 agosto 1988, n. 395, recanti disposizioni, per tutti i comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego, risultanti dalla disciplina prevista dagli accordi intercompartimentali emanati ai sensi dell'articolo 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93;

Visto l'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, che ha istituito il comparto di contrattazione collettiva per il personale degli enti locali, ai sensi dell'articolo 5 della legge 29 marzo 1983, n. 93;

Visti i decreti del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347, 13 maggio 1987, n. 268 e 17 settembre 1987, n. 494;

Vista la circolare del Ministro per la funzione pubblica in data 28 ottobre 1988, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 2 novembre 1988, concernente il requisito della maggiore rappresentatività su base nazionale richiesta dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, alle confederazioni ed organizzazioni sindacali, per partecipare alla formazione degli accordi sindacali;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 30 marzo 1989, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 77 del 3 aprile 1989, che ha designato i componenti delle delegazioni trattanti l'accordo sindacale per il personale del comparto "Enti locali";

Viste le leggi 11 marzo 1988, n. 67 e 24 dicembre 1988, n. 541, recanti disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (leggi finanziarie 1988 e 1989);

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, concernente la disciplina dell'attività di Governo e l'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

Visti la decisione n. 1163/1987 del TAR Lazio - Sez. I, confermata in appello dal Consiglio di Stato, con la quale è stato annullato per vizi del procedimento il decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 665, concernente la disciplina prevista dall'accordo relativo al rinnovo contrattuale per il periodo 1982-1984 per il personale dipendente dalle camere di commercio;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 9 marzo 1990, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 7 e dell'ottavo comma dell'articolo 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, con la quale, respinte o ritenute inammissibili le osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali dissenzienti o che non hanno partecipato alle trattative, è stata autorizzata, previa verifica delle compatibilità finanziarie, la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per il triennio 1988-1990 riguardante il personale del comparto "Enti locali" di cui all'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, stipulata in data 23 dicembre 1989 e definita in data 22 marzo 1990 fra la delegazione di parte pubblica, composta come previsto dall'articolo 1 del citato decreto del Ministro per la funzione pubblica del 30 marzo 1989, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel comparto CGIL-Funzione pubblica, CISL-Funzione pubblica, UIL-Enti locali e SULPM (ammesso con riserva all'esito finale del giudizio pendente) e le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFSAL, CONFEDIR;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso nell'adunanza generale del 24 maggio 1990;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 20 luglio 1990, ai sensi dell'articolo 6 della legge 29 marzo 1983, n. 93, concernente l'approvazione della ipotesi di accordo sottoscritta in data 22 marzo 1990 dalle stesse confederazioni ed organizzazioni sindacali trattanti in precedenza indicate ed il recepimento e l'emanazione delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il personale del comparto "Enti locali" di cui all'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, per il triennio 1988-1990;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri per gli affari regionali ed i problemi istituzionali, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, dell'interno, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e del lavoro e della previdenza sociale;

EMANA

il seguente regolamento:

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Area di applicazione e durata

1. Il presente regolamento si applica al personale dipendente da comuni, province, comunità montane, loro consorzi, associazioni e comprensori; istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza; università agrarie ed associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali; camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura.

2. Il presente regolamento si applica altresì al personale dipendente dell'Associazione Nazionale Istituti case popolari e dalla Federazione Italiana dei consorzi ed enti Industriali.

3. Il presente regolamento concerne il triennio 1deg. gennaio 1988-31 dicembre 1990. Gli effetti giuridici decorrono dal 1deg. gennaio 1988; gli effetti economici decorrono dal 1deg. luglio 1988, fatte salve le diverse decorrenze espressamente previste nei successivi articoli per particolari istituti contrattuali.

CAPO II

SEZIONE I

Tutela degli utenti

Art. 2

Rapporti amministrazione-cittadino

1. Nell'intento di perseguire l'ottimizzazione dell'erogazione dei servizi, le parti assumono come obiettivo fondamentale dell'azione amministrativa il miglioramento delle relazioni con l'utenza, da realizzarsi nel modo più congruo, tempestivo ed efficace da parte delle strutture operative in cui si articolano le amministrazioni.

2. A tale scopo, gli enti devono approntare adeguati strumenti per la tutela degli interessi degli utenti, anche attraverso l'istituzione negli enti di media e grande dimensione di appositi uffici di pubbliche relazioni, abilitati a ricevere eventuali reclami e suggerimenti degli utenti ai fini del miglioramento dei servizi.

3. In tale quadro gli enti predispongono, sentite le organizzazioni e le confederazioni sindacali di cui all'art. 2 del decreto del Ministro per la funzione pubblica 30 marzo 1989, appositi progetti - da realizzare nel periodo di vigenza del presente regolamento - finalizzati in particolare ad assicurare condizioni di massima trasparenza, di dialogo e di sicurezza nel rapporto con gli utenti, ivi compresa la riconoscibilità degli addetti ai servizi, mediante interventi diretti ad assicurare, secondo la natura degli adempimenti istituzionali:

a) la semplificazione della modulistica e la riduzione della documentazione a corredo delle domande di prestazioni, applicando le norme sulla autocertificazione di cui alla legge 4 gennaio 1968, n. 15 (1), e le istruzioni contenute nella circolare del Ministro per la funzione pubblica del 20 dicembre 1988, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 7 del 10 gennaio 1989;

b) l'ampliamento dell'orario di ricevimento, per garantire, l'accesso anche nelle ore pomeridiane, laddove gli

enti ne ravvisino la necessità, in relazione alle esigenze degli utenti;

c) il collegamento tra amministrazioni e l'unificazione di adempimenti che valgano ad agevolare il rapporto con gli utenti, anche attraverso l'istituzione di "sportelli polivalenti";

d) il miglioramento della logistica relativamente ai locali adibiti al ricevimento degli utenti con l'obiettivo di ridurre al minimo l'attesa ed i disagi ad essa connessi, anche abbattendo le barriere architettoniche ed adottando idonee soluzioni atte a facilitare l'accesso all'informazione ed ai pubblici servizi delle persone non autonome portatrici di handicap;

e) una formazione professionale del personale addetto al ricevimento degli utenti, da attuare attraverso piani da definire in sede di negoziazione decentrata, specificamente rivolta ad assicurare completezza e trasparenza delle informazioni fornite, anche con l'ausilio di adeguate apparecchiature elettroniche.

4. Entro un anno dall'entrata in vigore del presente regolamento ed, in prosieguo, con cadenza annuale, gli enti promuovono apposite conferenze con le organizzazioni e confederazioni sindacali di cui all'art. 2 del decreto del Ministro per la funzione pubblica 30 marzo 1989, e con i rappresentanti delle associazioni a diffusione nazionale maggiormente rappresentative degli utenti, per esaminare l'andamento dei rapporti con l'utenza ed in particolare i risultati ottenuti e gli impedimenti riscontrati nell'ottimizzazione del processo di erogazione dei servizi, allo scopo di consentire la promozione di adeguate iniziative per la rimozione dei predetti ostacoli e per il miglioramento delle relazioni con l'utenza.

SEZIONE II

Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali

Art. 3

Servizi pubblici essenziali

Disapplicato - Art. 47 CCNL

Art. 4

Prestazione indispensabile e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

Disapplicato - Art. 47 CCNL

CAPO III

Norme per il miglioramento dell'efficienza dei servizi

Art. 5

Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi

Disapplicato dal 1/1/1996 - Art. 47 CCNL

1. Il fondo di incentivazione di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268 resta disciplinato dalla suddetta disposizione fino al 30.6.1990.

2. Per le finalità di cui all'art. 6, a decorrere dal 1° luglio 1990 è costituito, presso ciascun ente un fondo annuo denominato "fondo per il miglioramento dell'efficienza dei Servizi" che è alimentato:

a) da una somma non superiore al corrispettivo del numero delle ore di lavoro straordinario effettuate nell'anno precedente e comunque non superiore al corrispettivo di n. 70 ore annue di lavoro straordinario per ciascun dipendente di ruolo o a tempo indeterminato, esclusi quelli con qualifiche dirigenziali;

b) da una somma pari al corrispettivo di n. 25 ore annue di lavoro straordinario per ciascun dipendente di ruolo o a tempo indeterminato, esclusi quelli con qualifiche dirigenziali;

c) dalla quota del monte salari annuo relativo a ciascun ente di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987 n. 268, incrementato di una quota pari allo 0,65% dello stesso monte salari esclusa quella relativa al personale con qualifiche dirigenziali.

d) dell'importo destinato nell'anno 1989 alla corrispondenza dell'indennità di turno, reperibilità, rischio, orario notturno, festivo e festivo notturno; lo stesso importo è rivalutato annualmente nella misura corrispondente al tasso di inflazione;

e) da eventuali somme derivanti dall'utilizzo di fondi previsti da finanziamenti comunitari e nazionali per una quota parte relativa agli oneri per spese generali su progetti affidati per la realizzazione agli enti stessi.

3. Il fondo di cui al comma 2 è integrato, in presenza di effetti finanziari positivi conseguenti all'intensificazione dell'attività svolta dagli enti, da una quota del 50% delle economie di gestione individuate con criteri oggettivi, nonché da quelle previste dal combinato disposto dell'art. 23, comma 8, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e dell'art. 8, comma 9, della legge 22 dicembre 1986, n. 910 (2). Sono escluse dal computo delle economie le variazioni che si producono nella quantità di personale e le spese per manutenzione, acquisto e rinnovo di attrezzature anche informatiche.

Art. 6

Utilizzo del fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi

Disapplicato dal 1/1/1996 - Art. 47 CCNL

1. Il fondo di cui all'articolo 5 è destinato alla erogazione di compensi al personale, secondo le disposizioni del presente articolo per la realizzazione di piani, progetti e altre iniziative, individuate con la contrattazione decentrata a livello di ente volte ad ottenere il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali.

2. In rapporto alle esigenze peculiari di ciascun ente, il fondo è finalizzato:

a) in via prioritaria, all'erogazione di compensi incentivanti la produttività. La misura dei compensi è determinata in rapporto al superamento di parametri sperimentali di produttività di base ed ai diversi livelli di incremento degli stessi, anche attraverso la valutazione dell'apporto individuale, entrambi definiti con la negoziazione decentrata a livello di singolo ente, attivando le risorse necessarie anche in termini di formazione e di mobilità per la realizzazione di obiettivi di produzione programmati; a tal fine si terrà conto delle disposizioni dell'art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13. Per gli enti e per i settori di attività non regolati da parametri sperimentali di produttività, saranno definite con la negoziazione decentrata a livello di singolo ente le modalità per correlare la misura dei compensi ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati secondo le indicazioni di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica 13.5.1987, n. 268 prevedendo, peraltro, possibilità di erogazione sulla base di parametri che tengano conto del livello professionale e della valutazione delle singole prestazioni escludendo

possibilità di erogazione generalizzata collegata esclusivamente alla presenza congiunta o meno al parametro retributivo, la valutazione delle prestazioni è demandata alla competenza dei responsabili delle strutture dei singoli enti con le modalità di cui all'art. 40;

b) a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro nel limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno precedente;

c) a remunerare particolari articolazioni dell'orario di lavoro, dirette anche ad ampliare l'apertura pomeridiana o le fasce orarie di fruizione dei servizi connesse alle esigenze degli utenti e degli uffici;

d) all'attribuzione di compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;

e) a corrispondere specifici compensi a tantum ai dipendenti che abbiano conseguito un particolare arricchimento professionale connesso alla programmazione dell'ente, a seguito del superamento di appositi corsi di formazione di durata non inferiore ad ottanta ore correlati all'evoluzione del sistema organizzativo o tecnologico e che siano stati conseguentemente adibiti ai compiti propri della specializzazione acquisita.

3. Gli interventi previsti nel comma 2 non trovano applicazione nei confronti del personale appartenente alle qualifiche dirigenziali.

4. I criteri per l'attuazione, le modalità e le periodicità di erogazione dei compensi ed indennità di cui al 2° comma sono definiti in sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente. È esclusa la possibilità di erogazione di più indennità o compensi al medesimo titolo. Restano confermate le misure e le modalità, di cui alla normativa vigente alla data di entrata in vigore del presente regolamento, per la determinazione degli importi unitari relativi agli istituti finanziati con il fondo di cui al presente articolo; possono essere invece rideterminati i limiti individuali previsti per i singoli istituti in relazione a particolari esigenze dei servizi escluso il lavoro straordinario.

5. Ove non fossero apportate, nel termine del 30.06.1990 di cui all'articolo 5, le necessarie modifiche tecniche ai bilanci dei singoli enti che consentano la realizzazione delle condizioni operative per la erogazione del fondo di cui al citato articolo 5 ovvero nell'attesa della definizione degli accordi previsti dal precedente comma 4, continuano ad operare le disposizioni vigenti e le relative modalità di erogazione per gli istituti indicati nel suddetto articolo utilizzando esclusivamente le risorse economiche quantificate secondo la normativa preesistente e, comunque, con la maggiorazione dello 0,65% del monte salari.

CAPO IV

Relazioni sindacali

Art. 7

Esercizio dell'attività sindacale

1. I dipendenti degli enti di cui all'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, hanno diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

2. I dirigenti sindacali per l'espletamento del loro mandato, hanno diritto di fruire di aspettative, di permessi giornalieri e di permessi orari nei limiti e secondo le modalità stabilite negli articoli 9, 10, 11 e 12.

3. Ai fini di cui al presente capo, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori facenti parte degli organismi rappresentativi di cui all'art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93 e degli organi direttivi ed esecutivi delle confederazioni ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale. Per il loro riconoscimento gli organismi, le organizzazioni e le confederazioni di cui sopra sono tenuti a darne regolare e formale comunicazione alla amministrazione da cui gli interessati dipendono.

Art. 8

Diritto di assemblea

1. Nell'ambito della disciplina dell'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395, i dipendenti di ciascun ente e amministrazione del comparto hanno diritto di partecipare durante l'orario di lavoro ad assemblee sindacali in locali concordati con l'amministrazione, nell'unità amministrativa in cui prestano la loro opera o in altra sede, senza oneri a carico dell'ente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Art. 9

Aspettative sindacali

Abrogato dal 6/4/1995 – DPCM 27/10/1994, n. 770

Art. 10

Disciplina del personale in aspettativa sindacale

Abrogato dal 6/4/1995 – DPCM 27/10/1994, n. 770

Art. 11

Permessi sindacali retribuiti

Abrogato dal 6/4/1995 – DPCM 27/10/1994, n. 770

Art. 12

Monte orario complessivo dei permessi sindacali

Abrogato dal 6/4/1995 – DPCM 27/10/1994, n. 770

Art. 13

Diritto di affissione

1. Le organizzazioni sindacali hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità amministrativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 14

Locali per le rappresentanze sindacali

1. In ciascuna unità amministrativa con almeno duecento dipendenti è consentito, agli organismi rappresentativi, per l'esercizio delle loro attività, l'uso continuativo di idonei locali, se disponibili all'interno della struttura.

2. Nelle unità amministrative con numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto ad usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, se sia disponibile nell'ambito della struttura.

Art. 15

Patronato sindacale

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal Sindacato o dall'Istituto di Patronato

Sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'amministrazione.

2. Gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro anche in relazione alla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro ed alla medicina preventiva, come previsto dal decreto del Capo Provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804.

Art. 16

Garanzie nelle procedure disciplinari

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 17

Referendum

1. Le amministrazioni devono consentire nelle sedi delle unità amministrative, lo svolgimento fuori orario di lavoro di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale indetti dalle organizzazioni sindacali tra i dipendenti, con diritto di partecipazione di tutto il personale appartenente all'unità amministrativa ed alla categoria particolarmente interessata.

Art. 18

Contributi sindacali

Disapplicato

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre. La revoca della delega è inoltrata, in forma scritta, alla amministrazione di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata.

3. Le trattenute operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate mensilmente alle stesse organizzazioni secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali.

4. Le amministrazioni e gli enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Art. 19

Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali

1. Il trasferimento in una unità produttiva, ubicata in diverso Comune o circoscrizione comunale, dei dirigenti sindacali degli organismi rappresentativi dei dipendenti di cui all'art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, e delle organizzazioni e confederazioni sindacali può essere disposto solo previo nullaosta delle rispettive organizzazioni di appartenenza.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

3. I dirigenti sindacali di cui all'art. 7 non sono soggetti alla subordinazione gerarchica stabilita dai regolamenti

quando espletano le loro funzioni sindacali e conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili per la qualifica rivestita.

Art. 20

Norma transitoria

1. Entro il termine di 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, gli enti e le amministrazioni adottano i provvedimenti necessari per l'applicazione delle norme di cui al presente capo.
2. Nel medesimo termine di cui al comma 1 gli enti comunicano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, nonché alle Associazioni, alle Unioni e alla Conferenza di cui all'art. 9 comma 4, il numero delle aspettative sindacali in essere in relazione a ciascuna organizzazione o confederazione sindacale. I predetti dati sono comunicati alle organizzazioni e confederazioni sindacali interessate.
3. La ripartizione di cui all'art. 9, commi 4 e 5 è effettuata entro il 31 dicembre 1990.

CAPO V

Norme applicative dell'accordo intercompartimentale

Art. 21

Trattamento di missione

1. Le particolari categorie di dipendenti di cui all'articolo 5, comma 7, del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395 sono individuate nel personale inviato in missione fuori della ordinaria sede di servizio per:
 - a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
 - b) per l'opera di intervento svolto dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi.
2. Per il personale indicato nel comma 1, le particolarissime condizioni di cui al comma 7 dell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395 sono individuate nella impossibilità della fruizione del pasto per mancanza di strutture e servizi di ristorazione; in tale circostanza è corrisposto un compenso forfettario giornaliero di lire ventimila nette in luogo dell'importo corrispondente al costo del pasto.

Art. 22

Mobilità

Disapplicato – Art. 28 del CCNL 1998-2001

1. Al personale trasferito da una ad altra amministrazione anche di diverso comparto a seguito delle procedure di mobilità volontaria previste dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 agosto 1988 n. 325, e dalla legge 29 dicembre 1988 n. 554, è corrisposto, a cura dell'amministrazione ricevente, cui sarà integralmente rimborsato dallo Stato, un compenso "una tantum" a titolo di incentivazione nelle seguenti misure:

qualifica funzionale	VIII e superiori	L. 3.500.000
»	»	VII
»	»	VI
»	»	V ed inferiori

L. 3.000.000
L. 2.500.000
L. 2.000.000

2. Al personale che sarà trasferito dalle Regioni agli enti locali a seguito di deleghe di funzioni ai sensi dell'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, è corrisposto, a carico della Regione delegante, un compenso "una tantum" di importo pari a quello indicato nel comma 1.

Art. 23

Copertura assicurativa

1. In attuazione dell'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395, gli enti sono tenuti a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
2. La polizza di cui al primo comma è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze di cui ai precedenti commi non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Art. 24

Diritto allo studio

1. I permessi di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395, qualora le richieste superino il tre per cento delle unità in servizio presso ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, sono concessi nel seguente ordine:
 - a) ai dipendenti che frequentano l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami degli anni precedenti;
 - b) ai dipendenti che frequentino il penultimo anno di corso, successivamente, quelli che, nell'ordine, frequentino gli anni ad esso anteriori, escluso il primo, ferma restando per gli studenti universitari e post-universitari la condizione di cui alla lettera a);
2. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 1, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studi della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
3. A parità di condizioni, i permessi sono accordati ai dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi medesimi per lo stesso corso di studi e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
4. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite, se necessario in sede di contrattazione decentrata.

5. Per la concessione dei permessi i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, il certificato di frequenza e quello degli esami sostenuti.

6. Per quanto non previsto nel presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395.

Art. 25

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. In attuazione dell'art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395, allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera compete la retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;

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

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

d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa qualifica diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o in mancanza entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. L'ente dispone l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti di cui al comma 1 qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.

Art. 26

Tutela dei dipendenti portatori di handicap

1. In attuazione dell'art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395, allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; per il

periodo eccedente la durata massima dell'aspettativa con retribuzione intera compete la retribuzione ridotta alla metà per l'intera durata del ricovero;

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

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

d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa qualifica diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza entro il terzo grado, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad essere collocati in aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. Gli enti, in attuazione delle vigenti normative, adottano tutte le misure idonee a favorire l'integrazione nelle attività lavorative dei dipendenti portatori di handicap, anche attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 27

Igiene e sicurezza sul lavoro

1. L'art. 32 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268 è integrato con le seguenti disposizioni:

a) alla fine del comma 5 è aggiunto il seguente periodo:

«Il libretto sanitario deve essere istituito dalle amministrazioni anche nei settori in cui si ravvisi una maggiore incidenza di rischio per i dipendenti addetti a tali settori»;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1 bis - Le amministrazioni devono prevedere visite mediche con cadenza quadrimestrale per gli addetti in via continuativa per l'intera giornata lavorativa all'uso di videotermini, quale misura di prevenzione per la salute delle dipendenti e dei dipendenti. In attesa che le amministrazioni provvedano alla effettuazione delle visite mediche, il personale addetto in via continuativa all'uso dei videotermini deve essere adibito ad attività lavorativa di diverso contenuto per periodi di 10 minuti per ogni ora di lavoro non cumulabili»;

c) dopo il comma 1 bis è inserito il seguente:

«1 ter - Alle lavoratrici nei primi tre mesi di gravidanza sono applicate le disposizioni della lettera b), con visite mediche a cadenza mensile. Si provvede altresì al provvisorio mutamento di attività qualora si riscontrino, attraverso gli accertamenti sanitari, temporanee inidoneità»;

2. Gli enti provvedono all'adozione di idonee iniziative volte a garantire l'applicazione della regolamentazione comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, tenendo conto, in particolare, delle misure atte a garantire la salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e la prevenzione delle malattie professionali.

3. Le organizzazioni e le confederazioni sindacali di cui al decreto del Ministro per la funzione pubblica del 30 marzo 1989, unitamente alle amministrazioni, verificano anche attraverso i propri patronati l'applicazione delle anzidette norme e promuovono la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei dipendenti.

Art. 28

Pari opportunità

1. I comitati per le pari opportunità, di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, ove non ancora costituiti, devono essere insediati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento. Gli enti assicurano mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il loro funzionamento.

2. I Comitati presieduti da un rappresentante dell'ente sono costituiti da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di cui all'art. 2 del decreto del Ministro per la funzione pubblica 30 marzo 1989, e da un pari numero di funzionari in rappresentanza delle amministrazioni.

3. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, anche tenendo conto delle proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;

b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;

c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale.

4. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti a norma del comma 3 formano oggetto di valutazione nella relazione annuale del comitato di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987 n. 268.

Art. 29

Direttive CEE

1. Rientra nelle competenze del comitato, di cui all'art. 28 la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive CEE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti.

CAPO VI

Contrattazione decentrata e procedure per il raffreddamento dei conflitti

Art. 30

Tempi e procedure di applicazione dell'accordo nazionale

Disapplicato - Art. 47 CCNL

Art. 31

Tempi e procedure della contrattazione decentrata

Disapplicato - Art. 47 CCNL

Art. 32

Procedure di prevenzione e componimento dei conflitti di lavoro

Disapplicato - Art. 47 CCNL

CAPO VII

Ordinamento professionale

Art. 33

Ordinamento professionale

Disapplicato - Art. 28 del CCNL 1998-2001

1. Al fine di assicurare la maggiore funzionalità degli enti, le aree di attività di cui all'allegato A del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347 e del decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 665 sono articolate in conformità a quelle indicate nell'allegato 1 del presente regolamento. Nelle predette aree sono collocate le figure professionali ivi indicate necessarie all'espletamento delle attività proprie di ciascuna delle aree stesse, confermando gli inquadramenti del personale nella qualifica funzionale posseduta.

2. Fatta salva la collocazione nelle qualifiche funzionali delle figure o profili professionali prevista dalla vigente normativa e dal presente regolamento, l'elencazione delle figure professionali di cui all'allegato n. 1 ha valore non esaustivo. Qualora gli enti individuino, nel rispetto delle declaratorie di qualifica, figure o profili professionali non previsti dalla precedente articolazione in aree ed istituiscano i relativi posti in organico, la loro copertura si effettua esclusivamente con le ordinarie procedure di accesso secondo la vigente normativa.

3. In relazione alle obiettive condizioni organizzative dei singoli enti ed alla loro dimensione, le aree di attività previste dal presente regolamento possono essere accorpate sulla base di criteri che devono tener conto dell'esigenza di salvaguardare l'omogeneità delle attività proprie di ciascuna di esse e di rispettare la equiparazione delle figure professionali alle singole qualifiche funzionali. All'interno di ciascuna area vige il principio della piena mobilità fra figure professionali e profili iscritti alla medesima qualifica funzionale salvo che la figura professionale escluda intercambiabilità per i titoli professionali che specificatamente la definiscono, ai sensi dell'art. 18 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

4. Gli enti con popolazione inferiore ai tremila abitanti e i loro consorzi possono prescindere dall'articolazione in aree del proprio ordinamento professionale.

5. La trasformazione dei posti apicali unici di organico nei comuni fino a tremila abitanti ai sensi dell'articolo 26, comma 21, del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494, può avvenire nelle aree tecnica, amministrativa, contabile.

6. Gli enti di tipo 4 di cui al comma 1 dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347 devono prevedere nel proprio ordinamento almeno le seguenti aree:

- Area amministrativa;
- Area contabile;
- Area tecnica.

Art. 34

Figure professionali

Disapplicato - Art. 28 del CCNL 1998-2001

1. Le figure professionali elencate nella tabella n. 2 allegata al presente regolamento, sono ascritte alla qualifica funzionale indicata nella tabella stessa a decorrere dal 1.10.1990.

2. I dipendenti che svolgono le funzioni proprie dei profili dell'area informatica, individuati nella tabella n. 3, nell'ambito della qualifica funzionale posseduta sono inquadrati nei corrispondenti profili della predetta area.

Ove manchi tale corrispondenza di qualifica, gli enti, secondo le norme del proprio ordinamento, possono istituire i posti di organico corrispondenti in relazione alle proprie esigenze funzionali.

3. In attuazione dei commi 1 e 2 gli enti provvedono, secondo i rispettivi ordinamenti, alle conseguenti operazioni di riduzione e aumento dei corrispondenti posti, rispettivamente nella dotazione organica della qualifica di provenienza ed in quella di nuovo inquadramento.

Art. 35

Livello economico differenziato

Disapplicato – Art. 28 del CCNL 1998-2001

1. È istituito un livello economico differenziato di professionalità per le figure professionali appartenenti alle qualifiche comprese fra la prima e la settima. Il numero dei dipendenti da comprendere in tali livelli economici differenziati non può superare, in nessun caso, le percentuali massime complessive, non cumulabili annualmente, indicate per ciascuna qualifica funzionale nel comma 4.

2. Per le qualifiche funzionali dalla prima alla sesta il livello economico di cui al comma 1 è determinato maggiorando il trattamento economico tabellare iniziale di ogni qualifica di un importo annuo lordo pari al quaranta per cento della differenza con il trattamento tabellare iniziale della qualifica superiore.

3. Per la settima qualifica funzionale l'incremento di cui al comma 2 è di lire 1.900.000 annue lorde.

4. Il livello economico differenziato è attribuito al personale appartenente alle qualifiche indicate nel comma 1, con le procedure indicate nell'art. 36, nelle seguenti percentuali, arrotondate all'unità superiore, dei dipendenti della medesima qualifica funzionale in servizio di ruolo al 31 dicembre dell'anno precedente:

1 qualifica funzionale 25%

2 " 25%

3 " 45%

4 " 60%

5 " 30%

6 " 60%

7 " 20%

5. Il livello economico differenziato previsto dal comma primo non può essere attribuito al personale di cui all'articolo 45, commi 2,3 e 4 nonché al personale di cui all'art. 34 comma 1. Tale personale non concorre a determinare la percentuale di cui al comma 4.

CAPO VIII

Dirigenza

Art. 37

Orario di servizio dei dirigenti

Area contrattuale dirigenza

Art. 38

Indennità di funzione

1. Ai dirigenti è corrisposta un'indennità di funzione connessa con l'effettivo esercizio delle funzioni e graduata in relazione: al coordinamento di attività, all'importanza della direzione delle strutture o dei singoli programmi; alla rilevanza delle attività di studio, di consulenza propositiva e di ricerca, di vigilanza e di ispezione, di assistenza agli organi; alla disponibilità richiesta in relazione all'incarico

conferito. L'indennità è commisurata allo stipendio iniziale secondo appositi coefficienti varianti da 0,1 a 1.

2. Le indennità di presenza e di coordinamento di cui al comma 1, lettere d) ed e), dell'art. 34 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, sono assorbite dall'indennità di funzione prevista dal comma 1.

3. Al personale della prima qualifica dirigenziale che non sia preposto a direzione di struttura o di staff è corrisposta un'indennità pari al coefficiente 0,1.

4. Le singole amministrazioni, con i provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, determinano in via preventiva i parametri di riferimento ed i criteri necessari per la individuazione dei coefficienti della indennità da attribuire alle diverse funzioni, garantendo obiettività e trasparenza nei comportamenti attuativi e tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione:

a) coordinamento delle attività di direzione;

b) direzione di struttura;

c) direzione di progetto;

d) attività di studio, di consulenza propositiva, di ricerca, di vigilanza e di ispezione, di assistenza agli organi istituzionali;

e) carico di lavoro relativo all'incarico conferito.

5. Il personale dirigenziale è escluso dalla fruizione degli istituti incentivanti previsti dall'art. 6, ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.

6. La nuova disciplina dell'indennità di funzione decorre inderogabilmente dal 1° ottobre 1990. Fino alla data predetta il personale dirigente continua a percepire le indennità di funzione e di coordinamento nelle misure previste dall'art. 34, comma 1, lettere c) ed e), del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, nonché gli eventuali compensi correlati alla presenza. Il personale dirigente continua altresì a percepire i compensi correlati alla produttività sino al 30 giugno 1990.

Art. 39

Responsabilità per l'esercizio delle funzioni dirigenziali
Area contrattuale dirigenza

Art. 40

Compiti dei dirigenti nella gestione del fondo per l'efficienza dei servizi

Area contrattuale dirigenza

CAPO IX

Personale della scuola

Art. 41

Personale insegnante delle scuole materne

1. L'orario dell'attività didattica (rapporto diretto insegnante-bambini) è di trenta ore settimanali e, nel rispetto del predetto limite è articolato in maniera da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.

2. L'orario di apertura delle scuole ed il calendario sono fissati in sede di contrattazione decentrata tenuto conto della normativa ministeriale. Il calendario non può comunque superare le quarantadue settimane annue.

3. Il calendario, sulla base della normativa ministeriale, deve prevedere l'interruzione per Natale e Pasqua; in tale periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione dell'ente per attività connesse alla qualifica funzionale rivestita.

4. Le restanti ore costituiscono un monte da destinare, sulla base di accordi decentrati, all'organizzazione del lavoro; alla programmazione didattica; alla gestione sociale; all'aggiornamento professionale.

5. Sono disciplinati con apposito regolamento, sulla base della contrattazione decentrata, i seguenti punti: il numero dei bambini per ciascuna sezione che non deve essere superiore a 25; in presenza di bambini portatori di handicap il rapporto è ridotto in relazione al numero ed alla gravità dei casi prevedendo, in aggiunta o in alternativa l'insegnante di appoggio.

6. Il numero degli insegnanti titolari deve essere di due per sezione, salvaguardando la compresenza e prevedendo la loro sostituzione in caso di vacanze di organico, assenze per motivi di salute, maternità o altre cause accertate.

7. La sostituzione dovrà essere assicurata tramite l'istituto della supplenza con le modalità e le norme previste per la scuola statale, da recepire con apposito regolamento a seguito di contrattazione decentrata.

Art. 42

Personale educativo asili nido

1. Il rapporto diretto educatore-bambino è di trenta ore settimanali.

2. Nel rispetto del limite predetto, l'orario deve essere articolato in maniera da coprire l'intero arco di apertura degli asili nido.

3. L'orario di apertura degli asili nido ed il calendario sono fissati in sede di contrattazione decentrata. Il calendario non può comunque superare le quarantadue settimane annue.

4. Il calendario deve prevedere l'interruzione per Natale e Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura degli asili il personale è a disposizione dell'ente per attività connesse alla qualifica funzionale rivestita.

5. Le restanti ore costituiscono un monte da destinare sulla base di accordi decentrati, all'organizzazione del lavoro; alla programmazione didattica; alla gestione sociale; all'aggiornamento professionale.

6. Il rapporto medio educatore-bambini non deve, di norma, essere superiore ad uno a sei in relazione alla frequenza massima, nel quadro della normativa regionale vigente e tenuto conto dell'orario giornaliero di apertura e chiusura del servizio, garantendo le sostituzioni del personale educativo per assenze a qualsiasi titolo, anche brevi.

7. In presenza di bambini portatori di handicap il rapporto è ridotto in relazione al numero ed alla gravità dei casi prevedendo, in aggiunta o in alternativa il personale di appoggio.

8. L'orario di apertura del servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro del personale è definito con apposito regolamento da emanare a seguito di contrattazione decentrata, tenuto conto delle esigenze degli utenti.

9. Per la realizzazione di interventi connessi alla programmazione ed all'azione educativa, gli enti, previa contrattazione decentrata, individuano apposite figure tecniche di supporto anche al livello psico-pedagogico.

CAPO X

Trattamento economico

Art. 43

Nuovi stipendi

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 44

Retribuzione individuale di anzianità

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 45

Trattamento economico accessorio

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Il comma sotto riportato vale solo per il contratto area dirigenza

8. Per tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, le indennità di cui all'art. 34, comma 1, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, sono incrementate di lire 400.000 annue lorde ripartite per 12 mesi a decorrere dal 1° ottobre 1990.

Art. 46

Effetti dei nuovi stipendi

Disapplicato – Art. 47 CCNL

Art. 47

Indennità di rischio da radiazioni

Disapplicato – Art. 47 CCNL

CAPO XI

Disposizioni particolari e finali

Art. 48

Assenze obbligatorie

1. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204 sono garantite oltre al trattamento economico ordinario, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità ed alla produttività.

Art. 49

Disposizioni particolari

1. L'indennità di reperibilità di cui all'articolo 34, comma 1, lettera g) del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, non compete, durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tale caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada in un giorno festivo spetta un riposo compensativo, senza riduzioni del debito orario settimanale.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 1, lettere f) e g) del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, si applicano anche alle Camere di Commercio.

3. In relazione alle attività istituzionali delle Camere di Commercio, i bandi di concorso devono specificare i diplomi di laurea richiesti per le qualifiche funzionali settima e superiori.

4. Per le camere di commercio continuano ad applicarsi le disposizioni di cui ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268, intese alla attuazione di specifici progetti finalizzati, di

durata predeterminata, per la realizzazione di nuovi servizi, con l'ausilio di personale appositamente reclutato secondo le procedure di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127. I relativi finanziamenti non confluiscono nel fondo di cui all'art. 5.

5. In sede di prima applicazione del presente regolamento, le province possono prevedere, in relazione al proprio ordinamento, l'istituzione di unità operativa complessa cui proporre i segretari economi che nello svolgimento dei compiti propri della qualifica rivestita siano incaricati di funzioni di direzione e coordinamento.

Art. 50

Norma finale di rinvio

1. Restano confermate ed approvate anche per il periodo antecedente, ove non modificate o sostituite dal presente regolamento, le disposizioni di cui ai decreti del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983 n. 347, 31 maggio 1984 n. 665, 13 maggio 1987 n. 268 e 17 settembre 1987 n. 494. In relazione alle esigenze di omogeneizzazione alla disciplina di comparto, il decreto interministeriale 12 luglio 1982, riguardante il personale delle camere di commercio, sarà modificato con la procedura prevista dalla normativa vigente, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

2. I commi 1 e 2 dell'articolo 21 e l'articolo 22 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268 sono abrogati.

Art. 51

Copertura finanziaria

1. L'onere derivante dalla applicazione del presente regolamento è valutato:

a) per le province, i comuni e le comunità montane, in lire 2.089 miliardi per l'anno 1990, ivi compreso l'onere per gli anni 1988 e 1989 ed al netto dell'importo di lire 1.419 miliardi quale acconto sui miglioramenti economici autorizzato dal decreto legge del 24 luglio 1990, n. 200, ed in lire 3.319 miliardi per l'anno 1991; i suddetti oneri – al netto delle quote da coprire con le minori spese derivanti dalla legge 29 dicembre 1988, n. 554, e della quota dell'aumento contrattuale già riconosciuta in sede di definizione dei trasferimenti agli enti locali – si riducono per il periodo 1988 – 1990 a lire 1.449 miliardi ed a decorrere dal 1991 a lire 2.503 miliardi;

b) per le camere di commercio, in lire 46 miliardi per l'anno 1990, ivi compreso l'onere per gli anni 1988 e 1989, ed in lire 41 miliardi per l'anno 1991.

2. Ai predetti oneri provvedono gli enti interessati, all'uopo parzialmente utilizzando o le disponibilità del proprio bilancio provenienti dai conferimenti operati a carico del bilancio dello Stato o quelle affluite in bilancio in relazione alle specifiche attività svolte dai medesimi.

3. Al fine di concorrere al finanziamento dei predetti oneri i trasferimenti dello Stato previsti dalle vigenti disposizioni per gli enti sottoindicati, già aumentati ai sensi dell'articolo 1, comma 4, del decreto legge 24 luglio 1990, n. 200, sono ulteriormente integrati di lire 1.449 miliardi e lire 2.503 miliardi, rispettivamente, per l'anno 1990 e per l'anno 1991 per le province, i comuni e le comunità montane, da ripartirsi tra i singoli enti con le modalità di cui all'articolo

2 bis del decreto legge 28 dicembre 1989, n. 415, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1990, n. 38.

4. All'onere di lire 1.449 miliardi per l'anno 1990 e di lire 2.503 miliardi per l'anno 1991 derivante dall'applicazione del comma 3, si provvede mediante riduzione dello stanziamento iscritto al capitolo 6868 dello stato di previsione del ministero del Tesoro per l'anno 1990 e corrispondente capitolo per l'anno successivo.

5. Il Ministro del Tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 52

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 3 agosto 1990

Registrato alla Corte dei Conti il 15 novembre 1990.

Note al DPR 333/90

(1) *Nota all'art. 2*

LEGGE 4 gennaio 1968, n. 15.

Norme sulla documentazione amministrativa e sulla legalizzazione e autenticazione di firme.

Art. 2. (*Dichiarazioni sostitutive di certificazioni*)

La data ed il luogo di nascita, la residenza, la cittadinanza, il godimento dei diritti politici, lo stato di celibe, coniugato o vedovo, lo stato di famiglia, l'esistenza in vita, la nascita del figlio, il decesso del coniuge, dell'ascendente o discendente, la posizione agli effetti degli obblighi militari e l'iscrizione in albi o elenchi tenuti dalla pubblica amministrazione sono comprovati con dichiarazioni, anche contestuali alla istanza, sottoscritte dall'interessato e prodotte in sostituzione delle normali certificazioni.

La sottoscrizione delle dichiarazioni deve essere autenticata con le modalità di cui all'articolo 20.

(2) *Nota all'art. 5 D.P.R. 41/86 – Art. 23 – Comma 8*

8. A decorrere dal periodo di paga in corso al 1 gennaio 1987, le economie derivanti dalla cessazione della corresponsione dei trattamenti di famiglia, ai sensi del presente articolo, restano acquisite, limitatamente a quelle relative agli enti pubblici, a favore dei bilanci degli enti stessi.

LEGGE 910/86 – Art. 8 – Comma 9

9. Le economie di cui all'articolo 23 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, sono utilizzate dagli enti pubblici per il finanziamento del fondo di incentivazione da destinare alla promozione di una più razionale ed efficace utilizzazione del lavoro, nonché a favorire i necessari processi di innovazione e riorganizzazione dei servizi.

(3) *Nota all'art. 10* Disposizioni in materia di pubblico impiego. LEGGE 29 dicembre 1988, n. 554, commi 6 e seguenti:

6. Le amministrazioni indicate nel comma 1 possono costituire, con provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, rapporti di lavoro a tempo determinato, pieno o parziale, per profili professionali ascritti a qualifiche funzionali non

superiori alla settimana e di durata non superiore ad un anno, prorogabile per eccezionali esigenze a due, per la realizzazione, nell'ambito delle previsioni di cui agli accordi sindacali contemplati dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, di specifici progetti-obiettivo interessanti, in special modo, i settori della lotta all'evasione fiscale e contributiva, dell'erogazione delle pensioni, del catasto, della tutela dei beni culturali e ambientali, dell'ambiente, della protezione civile, della difesa del suolo e del patrimonio idrico, boschivo e florofaunistico, della difesa del litorale e della sua utilizzazione sociale, dei servizi di assistenza agli anziani ed ai portatori di handicaps, dei servizi di prevenzione e recupero in favore dei tossicodipendenti ed altresì i progetti di formazione-lavoro, nonché per ulteriori esigenze concernenti settori da individuare con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Per la costituzione dei predetti rapporti, limitatamente al personale dei profili professionali che richiedano il solo requisito della scuola dell'obbligo, trovano applicazione le disposizioni previste dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e, dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 settembre 1987, n. 392, e successive modificazioni e integrazioni. Per il restante personale si provvede garantendo la pubblicità del reclutamento tramite apposito avviso, da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale contenendo l'indicazione del numero delle unità richieste e dei requisiti culturali e professionali necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Le modalità di accertamento del possesso dei predetti requisiti, nonché i criteri oggettivi di valutazione sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, sentito il parere delle competenti commissioni parlamentari e quello delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

7. Per la predisposizione, la realizzazione e la verifica di progetti-obiettivo, per i quali siano richieste specifiche professionalità ascrivibili a qualifiche funzionali non inferiori all'ottava e non disponibili nei rispettivi ruoli organici, le amministrazioni indicate nel comma 1 possono conferire incarichi di consulenza professionale ad esperti qualificati iscritti negli albi professionali, ove istituiti. Il relativo compenso viene stabilito con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro per la funzione pubblica, e posto a carico delle disponibilità finanziarie delle amministrazioni stesse. Alle eventuali occorrenti variazioni di bilancio si provvede, in corso d'anno, con decreti del Ministro del tesoro mediante variazioni compensative.

8. Realizzati i progetti-obiettivo di cui ai commi 6 e 7, le amministrazioni non possono costituire nuovi rapporti a tempo determinato con gli stessi soggetti se non sia trascorso un tempo di durata doppia rispetto a quello del precedente rapporto a tempo determinato. In ogni caso, alla scadenza dei contratti e delle eventuali proroghe, il personale assunto cessa da qualsiasi rapporto con le amministrazioni interessate.

(4) *Nota all'art. 34* La normativa di cui all'articolo 34 è stata integrata dall'articolo 9 del D.L. 22/9/1990 che recita: «I posti di organico relativi ai profili professionali dell'area informatica di nuova istituzione sono coperti, in prima applicazione delle disposizioni istitutive dell'area informatica e di individuazione dei profili professionali afferenti all'area stessa, mediante concorso interno riservato integralmente ai dipendenti in possesso dei requisiti prescritti secondo la

disciplina stabilita dall'articolo 24, sesto comma, del Dpr 25 giugno 1983, n. 347».

(5) *Nota all'art. 41* La sentenza del Consiglio di Stato Sez. V del 25 novembre 1988 n. 773 recita quanto segue:

«L'articolo 6 DPR 25 giugno 1983 n. 347, nella parte in cui fissa l'orario di lavoro settimanale per i dipendenti degli Enti locali, si riferisce al solo personale che svolge funzioni amministrative, con orario fisso di lavoro, il cui orario di servizio è, di norma, più breve rispetto alla generalità dei pubblici dipendenti»

ALLEGATO TABELLA 1

Disapplicato – Art. 28 del CCNL 1998-2001

AREA AMMINISTRATIVA

Comprende tutte le attività amministrative istituzionali o delegate, di programmazione e progettazione amministrativa, delle metodologie, dell'organizzazione del lavoro e dell'elaborazione a supporto agli organi istituzionali.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONE
Valgono le esemplificazioni di cui alla tabella Allegato "A" al DPR 25 giugno 1983 n. 347 e successive modifiche e integrazioni e i profili professionali di cui all'allegato "A" del DPR 31.5.1984 n. 665.

4 – ESECUTORE

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE
 - OPERATORE (solo per Camere di Commercio)

6 – ISTRUTTORE
 - ASSISTENTE (solo per Camere di Commercio)

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO
 - COLLABORATORE (solo per Camere di Commercio)

8 – FUNZIONARIO

AREA TECNICA E TECNICA-MANUTENTIVA

Comprende tutte le attività tecniche dell'urbanistica e dei lavori pubblici, quelle progettuali e di conservazione del patrimonio immobiliare dell'Ente, di gestione del territorio e di tutela dell'ambiente. Comprende altresì tutte le attività tecniche delle manutenzioni e delle lavorazioni anche a livello specialistico e chimico merceologico.

AREA DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

Comprende tutte le attività di programmazione, gestione, assistenza tecnica, informazione e divulgazione nei settori zootecnico, agro-silvo-pastorale, alimentare, meteorologico, del commercio e dei mercati.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONE
Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella Allegato "A" al DPR. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche e integrazioni e i profili professionali di cui all'allegato "A" del DPR 31.5.1984 n. 665.

2 – ADDETTO (solo per Camere di Commercio)

3 – OPERATORE

- ADDETTO AI SERVIZI TECNICI
(solo per Camere di Commercio)

4 – ESECUTORE

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE
- OPERATORE (solo per Camere di Commercio)

6 – ISTRUTTORE
- ASSISTENTE (solo per Camere di Commercio)

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO
- COLLABORATORE (solo per Camere di Commercio)

8 – FUNZIONARIO

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Comprende tutte le attività contabili, di gestione del bilancio e dei beni demaniali e patrimoniali, nonché le attività di studio e ricerca per progetti e programmi rivolti all'ottimizzazione dell'uso delle risorse dell'Ente e tutte le operazioni di accertamento, valutazione, revisione e controllo dei tributi e contribuiti.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONE
Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato "A" al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni e i profili professionali di cui all'allegato "A" del DPR 31.5.1984 N. 665.

4 – ESECUTORE

5 – COLLABORATORE
- OPERATORE (solo per Camere di Commercio)

6 – ISTRUTTORE
- ASSISTENTE (solo per Camere di Commercio)

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO
- COLLABORATORE (solo per Camere di Commercio)

8 – FUNZIONARIO

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

Comprende tutte le attività di studio, valutazione e trattamento di situazioni di bisogno socio-assistenziale e materiale, le attività di prevenzione, cura e riabilitazione nonché la gestione delle farmacie.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONE

Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato "A" al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni

4 – ESECUTORE

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE

6 – ISTRUTTORE

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO

8 – FUNZIONARIO

AREA CULTURA, TEMPO LIBERO E SPORT

Comprende tutte le attività culturali, del tempo libero, di promozione, programmazione e gestione del turismo e dello sport nonché quelle promozionali in favore dei giovani.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI
Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato "A" al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni

3 – OPERATORE

4 – ESECUTORE

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE

6 – ISTRUTTORE

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO

8 – FUNZIONARIO

AREA SERVIZI AUSILIARI

Comprende tutte le attività ausiliarie, di custodia e di supporto in tutti i servizi dell'Ente.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI

1 – ADDETTO ALLE PULIZIE Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato A al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni e i profili professionali di cui all'allegato "A" del DPR 31.5.1984 N. 665.

2 – AUSILIARIO

3 – OPERATORE
- ADDETTO AI SERVIZI
(solo per Camere di Commercio)

4 – ESECUTORE

AREA LEGALE E LEGISLATIVA

Comprende tutte le attività legali e legislative con rilevanza interna ed esterna nelle competenti sedi giuridiche, legali e istituzionali anche di studio e di ricerca.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI
Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato A al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO

8 – FUNZIONARIO

AREA SCOLASTICA EDUCATIVA E DELLA FORMAZIONE

Comprende tutte le attività educative, le attività di docenza nelle strutture scolastiche e di formazione professionale,

le attività di sostegno alla docenza e le attività didattiche integrative.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI
Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato A al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni

3 – OPERATORE

4 – ESECUTORE

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE

6 – ISTRUTTORE

8 – FUNZIONARIO

AREA VIGILANZA E CUSTODIA

Comprende tutte le attività di prevenzione, controllo e repressione in materia di polizia locale, urbana, ittica, floro-faunistica, venatoria, rurale e silvo-pastorale e di ambienti nonché le funzioni demandate dalla legge 65/86, da leggi e regolamenti regionali e le attività di custodia nelle carceri mandamentali

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI
Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato “A” al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE

6 – ISTRUTTORE

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO

8 – FUNZIONARIO

AREA DELLA CONCILIAZIONE E GIUSTIZIA

Comprende tutte le attività giudiziarie di conciliazione demandate all’Ente e quelle di notifica dei relativi atti.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI
Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato “A” al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni

4 – ESECUTORE

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE

6 – ISTRUTTORE

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO

8 – FUNZIONARIO

AREA DEMOGRAFICA STATISTICA E PROMOZIONALE

Comprende tutte le attività istituzionali o delegate del Servizio Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Leva. Comprende

inoltre tutte le attività di rilevazione, raccolta, interpretazione ed elaborazione dei dati statistici ed economici. Attività di assistenza, informazione e formazione degli imprenditori nonché di iniziativa promozionale di merci e prodotti anche sul mercato estero.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI
4 – ESECUTORE Valgono le esemplificazioni di cui alla Tabella allegato A al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 347 e successive modifiche ed integrazioni e i profili professionali di cui all’allegato “A” del DPR 31.5.1984 N. 665.

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE

6 – ISTRUTTORE

- ASSISTENTE (solo per Camere di Commercio)

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO

- COLLABORATORE (solo per Camere di Commercio)

8 – FUNZIONARIO

AREA INFORMATICA

Comprende le attività di pertinenza come struttura di supporto per tutte le aree di attività organizzando le informazioni per svolgere in modo efficiente i processi gestionali ed amministrativi, le risorse e le procedure per acquisire, archiviare e comunicare i dati e le informazioni.

LIV. FIGURA PROFESSIONALE ESEMPLIFICAZIONI
Valgono le esemplificazioni di cui alla tabella allegato 3 del presente regolamento

5 – COLLABORATORE PROFESSIONALE

- OPERATORE (solo per Camere di Commercio)

6 – ISTRUTTORE

- PROCEDURISTA (solo per Camere di Commercio)

7 – ISTRUTTORE DIRETTIVO

- ANALISTA (solo per Camere di Commercio)

8 – FUNZIONARIO

- ANALISTA DI SISTEMA

(solo per Camere di Commercio)

ALLEGATO TABELLA 2

QUALIFICA

- ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI, DI ANTICAMERA
- DI PORTINERIA E DI CUSTODIA DELLE CAMERE DI COMMERCIO III
- OPERATORI SOCIO ASSISTENZIALI IV
- ADDETTO AI SERVIZI TECNICI CON COMPITI DI CONDUZIONE
- DI AUTOVEICOLI DELLE CAMERE DI COMMERCIO IV
- BAGNINI E ASSISTENTI AI BAGNANTI IV
- TERMINALISTA O ADDETTO ALLA REGISTRAZIONE DATI
- DELL’ AREA INFORMATICA V

- CONDUTTORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE V
- AUTISTA DI SCUOLA BUS V
- PUERICULTRICI V
- INFERMIERE GENERICO V
- SEGRETARIO DI CANCELLERIA DI CONCILIAZIONE VI
- ASSISTENTI SOCIALI VII
- CANCELLIERI DI CONCILIAZIONE VII
- DIRETTORE DEI CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE VIII

ALLEGATO TABELLA 3

PROFILI PROFESSIONALI DELL'AREA INFORMATICA

PROFILO PROFESSIONALE: ANALISTA DI SISTEMA – QUALIFICA VIII

- 1) Analizza e controlla le caratteristiche dei sistemi hardware e software di comunicazione e di base dati.
- 2) Tiene i collegamenti con i settori utenti del sistema allo scopo di acquisire tutti gli elementi utili a delineare il progetto nelle sue linee generali.
- 3) Nell'organizzazione e pianificazione dei progetti provvede all'articolazione in più aree; effettua la verifica del rispetto dei tempi di esecuzione, armonizzando all'uopo le risorse disponibili.
- 4) Quando dirige una unità organica, anche a rilevanza esterna, del settore non riservata ai dirigenti, ne verifica i risultati ed i costi dell'attività.
- 5) È addetto sia ai sistemi centrali che a quelli distribuiti.
- 6) Diagnostica i malfunzionamenti ed effettua interventi diretti anche complessi ovvero coordina gli interventi dei fornitori hardware e software.
- 7) Coordina le attività relative alla rete locale e remota effettuando interventi diretti anche complessi.
- 8) Provvede al coordinamento di differenziate professionalità qualora richiesto da specifiche particolarità di singole aree del progetto.
- 9) Cura la formazione e l'aggiornamento professionale e svolge attività didattica.
- 10) Partecipa ad organi collegiali nell'ambito di norme e disposizioni di carattere generale e rappresenta l'amministrazione anche in convegni e congressi.
- 11) È tenuto a partecipare periodicamente a corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 12) Osserva e fa osservare tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene in tale ambito le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI

- Diploma di laurea in ingegneria, in fisica, in matematica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica.
- Conoscenza dell'inglese parlato e scritto.
- Superamento di un corso di formazione.

MODALITÀ DI ACCESSO

- Corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche, il personale inquadrato nei profili professionali in Analista, Programmatore di sistema, Programmatore esper-

to purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso al profilo, usufruisce dell'aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Analista di procedure, previo superamento di corso di qualificazione professionali verifica di professionalità.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
- alla direzione del lavoro;
- a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: ANALISTA DI PROCEDURE QUALIFICA VIII

- 1) Definisce la macroanalisi delle procedure da automatizzare in dipendenza delle esigenze amministrative in atto ed in funzione della struttura del sistema che concorre a progettare.
- 2) Tiene i collegamenti con i settori utenti del sistema allo scopo di acquisire tutti gli elementi utili a delineare il progetto nelle sue linee generali per quanto attiene alle procedure.
- 3) Concorre all'organizzazione e pianificazione della realizzazione dei progetti per quanto riguarda la definizione dello schema logico dei flussi informativi, la struttura e le transazioni dei data bases, la scelta dei linguaggi di programmazione e delle metodologie di lavoro, la predisposizione di istruzioni operative, dei manuali e della documentazione necessaria.
- 4) Quando dirige una unità organica, anche a rilevanza esterna, del settore non riservata ai dirigenti, ne verifica i risultati ed i costi dell'attività.
- 5) È addetto sia ai sistemi centrali che a quelli distribuiti.
- 6) Provvede al coordinamento di differenziate professionalità qualora richiesto da specifiche particolarità di singole aree del progetto.
- 7) Cura la formazione e l'aggiornamento professionale e svolge attività didattica.
- 8) Provvede alla gestione ed al coordinamento delle procedure relative ad una o più aree di automazione.
- 9) Coordina la schedulazione dei lavori relativi ad una o più aree di automazione.
- 10) Ha il controllo e la supervisione dell'input/output relativo ad una o più aree di automazione.
- 11) Partecipa ad organi collegiali nell'ambito di norme e disposizioni di carattere generale e rappresenta l'amministrazione anche in convegni e congressi.
- 12) È tenuto a partecipare periodicamente a corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 13) Osserva e fa osservare tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene in tale ambito le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI

- Diploma di laurea in ingegneria, in fisica, in matematica ovvero altre lauree con specializzazione in informatica.
- Conoscenza dell'inglese parlato e scritto.

MODALITÀ DI ACCESSO

- Corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche. Il personale inquadrato nei profili professionali di Analista, Programmatore di sistema, Programmatore esperto, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso al profilo, usufruisce dell'aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Analista di sistema, previo superamento di corso di qualificazione professionale o verifica di professionalità.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
- alla direzione del lavoro;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: ANALISTA QUALIFICA VII

- 1) Effettua l'analisi tecnica delle procedure di automazione, collabora con l'analista di sistemi alla formulazione del piano di analisi del proprio settore.
- 2) Analizza le procedure a lui affidate, cercando le possibili soluzioni alternative, sotto l'aspetto tecnico, proponendo i relativi programmi da realizzare.
- 3) Individua i punti più importanti delle procedure, con particolare riferimento all'integrazione con altre procedure.
- 4) Prepara e trasmette ai programmatori la documentazione ed i dati necessari per la stesura dei programmi.
- 5) Definisce la suddivisione delle procedure affidategli in programmi, tenuto conto, tra l'altro, delle dimensioni di occupazione di memoria dell'elaboratore.
- 6) Ha la gestione ed il coordinamento delle procedure relative ad una o più aree di automazione.
- 7) Coordina la schedulazione dei lavori relativi ad una o più aree di automazione.
- 8) Ha il controllo e la supervisione dell'input/output relativo ad una o più aree di automazione.
- 9) Assiste i programmatori tecnicamente, sia su richiesta che di propria iniziativa.
- 10) Provvede alla preparazione della documentazione della procedura analizzata, curando sia quanto di propria spettanza, che quanto di spettanza del gruppo programmatori.
- 11) Quando dirige una unità organica del settore (non avente rilevanza esterna) ne verifica i risultati ed i costi dell'attività.
- 12) Svolge anche attività didattica.
- 13) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti sul territorio.
- 14) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 15) Effettua le registrazioni del proprio lavoro.
- 16) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di laurea in ingegneria, in fisica, in matematica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica.
- Conoscenza della lingua inglese.

MODALITÀ DI ACCESSO

- Corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche. Il personale inquadrato nei profili professionali di Programmatore, Procedurista di organizzazione, Programmatore di gestione operativa, Capo unità operativa (Capo turno) e Consollista, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso al profilo, usufruisce dell'aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso Programmatore di sistema e programmatore esperto, previo superamento di corso di qualificazione professionale.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista di sistema, Analista di procedure, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativo all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a secondo del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: PROGRAMMATORE DI SISTEMA QUALIFICA VII

- 1) Collabora con l'analista di sistema e con l'analista onde definire nei dettagli le risorse hardware necessarie al conseguimento degli obiettivi prefissati.
- 2) Effettua analisi e controlli delle prestazioni e delle risorse hardware e software.
- 3) Effettua proposte per l'ottimizzazione del sistema hardware e software.
- 4) Coordina il settore documentazione.
- 5) Gestisce, in funzione della struttura hardware disponibile, il software di base ed il software applicativo ai quali apporta le successive modifiche.
- 6) Provvede a compilare la documentazione necessaria.
- 7) Determina i tempi di esecuzione delle prove e scadenze degli impegni del progetto.
- 8) Quando dirige una unità organica del settore (non avente rilevanza esterna) ne verifica i risultati e i costi dell'attività.
- 9) Svolge anche attività didattica.
- 10) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti sul territorio.
- 11) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 12) Effettua le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 13) Osserva e fa osservare tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di laurea in ingegneria, in fisica, in matematica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica.
- Conoscenza della lingua inglese.

MODALITÀ DI ACCESSO

- Corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche. Il personale inquadrato nei profili professionali di Programmatore, Procedurista di organizzazione, Programmatore di gestione operativa, Capo unità operativa (Capo turno) e Consollista, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso al profilo, usufruisce della aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso Analista, Programmatore esperto, previo superamento di corsi di qualificazione professionale.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista di sistema, Analista di procedure, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: PROGRAMMATORE ESPERTO QUALIFICA VII

- 1) Analizza le procedure non complesse o singole parti di procedure in collaborazione con il livello superiore, effettua diagrammazione di flusso o di dettaglio, provvede alla stesura dei programmi nel linguaggio prescelto e ne predispone la relativa documentazione.
- 2) Provvede alla revisione, ottimizzazione e manutenzione dei programmi.
- 3) Provvede alla stesura ed all'aggiornamento della documentazione relativa a software applicato.
- 4) Assiste e collabora alle attività DB/DC (base dati e scambi dati via telecomunicazioni).
- 5) Determina i tempi di esecuzione delle prove e la scadenza degli impegni del progetto.
- 6) Quando dirige una unità organica del settore (non avente rilevanza esterna) ne verifica i risultati ed i costi dell'attività.
- 7) Svolge anche attività didattica.
- 8) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 9) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 10) Effettua le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 11) Osserva e fa osservare tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di laurea in ingegneria, in fisica, in matematica ovvero altra laurea con specializzazione in informatica.
- Conoscenza della lingua inglese.
- Superamento di corso di formazione.

MODALITÀ DI ACCESSO

- Concorso pubblico con prove teoriche e pratiche cui sono ammessi coloro che risultino in possesso dei requisiti

culturali e professionali prescritti e superamento di corso di formazione professionale della durata di nove mesi a cura dell'amministrazione.

Il personale inquadrato nei profili professionali di programmatore, procedurista di organizzazione, programmatore di gestione operativa, capo unità operativa (capo turno) e consollista, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso al profilo, usufruisce della aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso analista o programmatore di sistema previo superamento di corso di riconversione professionale.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista di sistema, Analista di procedure, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: PROGRAMMATORE QUALIFICA VI

- 1) Procede alla stesura del programma nel linguaggio prescelto e ne predispone la relativa documentazione.
- 2) Effettua le analisi del singolo programma sulla base di istruzioni di massima e con discrezionalità operativa di problemi non complessi nonché la relativa diagrammazione o documentazione di flusso o di dettaglio.
- 3) Provvede alla manutenzione di singoli programmi e della documentazione relativa.
- 4) Provvede alla stesura ed aggiornamento della documentazione relativa ai singoli programmi.
- 5) Garantisce, per quanto gli compete, che tutti i files siano utilizzati nel modo stabilito dagli standard (utilizzo ed aggiornamento della libreria dei files).
- 6) Prova i programmi secondo le norme in atto e li documenta, al fine di ottenere programmi facilmente gestibili, nella fase di manutenzione.
- 7) È tenuto ad aggiornarsi sugli sviluppi e sulle tecniche di programmazione sull'utilizzo del sistema operativo in uso.
- 8) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 9) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 10) Effettua le registrazioni del proprio lavoro.
- 11) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di perito in informatica ovvero altro diploma equivalente con specializzazione in informatica, ovvero altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.
- conoscenza di una lingua straniera (inglese).

MODALITÀ DI ACCESSO

- Il reclutamento avviene mediante corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche, e corso di qualificazione della durata di mesi sei a cura dell'amministrazione.

Il personale inquadrato nei profili professionali di Addetto alla registrazione dei dati Operatore di sala macchine con cinque anni di effettivo servizio nel profilo, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti, usufruisce della aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Procedurista di organizzazione, Programmatore di gestione operativa, Capo unità operativa (capo turno) e Consollista, previa verifica del possesso delle relative professionalità.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista, Programmatore di sistema e Programmatore esperto, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti, e previo superamento di corso di qualificazione.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: PROCEDURISTA DI ORGANIZZAZIONE QUALIFICA VI

- 1) Analizza i passi procedurali assegnatigli e stende la relativa documentazione.
- 2) Analizza le operazioni elementari ed i flussi dei passi procedurali assegnatigli.
- 3) Collabora a stendere il manuale della procedura in esame.
- 4) Controlla e coordina l'applicazione delle norme emesse nell'ambito delle unità esecutive interessate.
- 5) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 6) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 7) Effettua le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 8) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene in tale ambito le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di perito in informatica ovvero altro diploma equivalente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.
- Conoscenza di una lingua straniera (inglese).

MODALITÀ DI ACCESSO

- Il reclutamento avviene mediante corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche.

Il personale inquadrato nei profili professionali di addetto alla registrazione dei dati, Operatore di sala macchine, con cinque anni di effettivo servizio nel profilo, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti, usufruisce della aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Programmatore, Programmatore di gestione operativa, Capo unità operativa (capo turno) e Consollista previa verifica del possesso delle relative professionalità.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista, Programmatore di sistema e Programmatore esperto, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: PROGRAMMATORE DI GESTIONE OPERATIVA QUALIFICA VI

- 1) Provvede alla gestione di procedure e ne cura la connessa documentazione.
- 2) Predisporre le schede dei lavori relativi alle procedure di competenza.
- 3) È addetto al controllo degli input/output.
- 4) Diagnostica i malfunzionamenti, effettua interventi diretti di media complessità o inoltra richieste ai fornitori hardware e software.
- 5) Ha la gestione della rete locale e remota (D/C), effettua interventi di media complessità con richiesta ai fornitori hardware e software.
- 6) Tiene aggiornata la documentazione del proprio settore.
- 7) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 8) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 9) Effettua le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 10) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di perito in informatica ovvero altro diploma equivalente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola media superiore di secondo grado e corso di formazione in informatica.
- Conoscenza di una lingua straniera (inglese)

MODALITÀ DI ACCESSO

- Il reclutamento avviene mediante corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche. Il personale inquadrato nei profili professionali di Addetto alla registrazione dei dati, Operatore di sala macchine con cinque anni di effettivo servizio nel profilo, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti, usufruisce dell'aliquota di riserva del 35% qualora ottenga l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Programmatore, Procedurista di organizzazione, Capo unità operativa (Capo turno) e Consollista, previa verifica del possesso delle relative professionalità.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista, Procedurista di organizzazione, Programmatore di sistema e programmatore esperto, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: CAPO UNITÀ OPERATIVA (CAPO TURNO) QUALIFICA VI

- 1) Garantisce la buona esecuzione del programma dei lavori da eseguire ed il perfetto funzionamento dei mezzi.
- 2) Coordina le attività operative del turno e le attività complesse connesse all'esecuzione dei lavori.
- 3) Controlla che il programma dei lavori previsti sia eseguibile con i mezzi disponibili.
- 4) Verifica che le elaborazioni eseguite sotto il suo controllo siano rispondenti agli standards fissati.
- 5) Distribuisce il lavoro agli operatori, impartendo loro direttive.
- 6) Interviene direttamente, nei casi di emergenza, per la soluzione di qualsiasi problema di carattere operativo. Diagnostica i malfunzionamenti ed effettua interventi diretti di media complessità; inoltra richieste ai fornitori di hardware e software.
- 7) Concorre alla rilevazione di tutte le possibili deficienze nelle istruzioni operative al fine di renderle chiare ed esatte.
- 8) Gestisce le risorse con particolare riguardo a quelle magnetiche.
- 9) Effettua rilevazioni e controlli relativi al funzionamento del sistema ed al suo dimensionamento.
- 10) Aggiorna la documentazione tecnica hardware e software.
- 11) Cura la gestione delle scorte.
- 12) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 13) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 14) Effettua tutte le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 15) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di perito in informatica ovvero altro diploma equivalente in informatica o altro diploma di scuola media secondaria di 2deg. grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.
- Conoscenza di una lingua straniera (inglese)

MODALITÀ DI ACCESSO

- Il reclutamento avviene mediante corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche. Il personale inquadrato nei profili professionali di Addetto alla registrazione dei dati, Operatore di sala macchine con cinque anni di effettivo servizio nel profilo, purché in possesso

dei requisiti culturali e professionali richiesti, usufruisce della aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Programmatore, Procedurista di organizzazione, Programmatore di gestione operativa e Consollista, previa verifica del possesso delle relative professionalità.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista, Programmatore di sistema e Programmatore esperto, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: CONSOLLISTA QUALIFICA VI

- 1) Provvede alla gestione e controllo del sistema tramite console ed effettua attività complesse relative all'esecuzione dei lavori.
- 2) Diagnostica i malfunzionamenti, effettua interventi diretti di media complessità e inoltra richieste ai fornitori hardware e software.
- 3) Cura la gestione della rete locale e remota (D/C), effettua interventi di media complessità con richiesta ai fornitori hardware e software.
- 4) Effettua i controlli prestabiliti per ciascun ciclo operativo allo scopo di accertare, in ogni fase della procedura, la esattezza delle elaborazioni eseguite.
- 5) Gestisce secondo le disposizioni ricevute le scritture relative al funzionamento del sistema.
- 6) Sostituisce in tutte le sue funzioni il Capo Unità operativa (Capo turno) quando questi non è presente.
- 7) Collabora strettamente con il programmatore di gestione operativa.
- 8) Cura la gestione delle risorse con particolare riguardo a quelle magnetiche.
- 9) Effettua rilevazioni e controlli relativi al funzionamento del sistema ed al suo dimensionamento.
- 10) Aggiorna la documentazione tecnica hardware e software
- 11) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 12) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento anche all'estero.
- 13) Effettua le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 14) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di perito in informatica ovvero diploma equivalente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.
- Conoscenza di una lingua straniera (inglese).

MODALITÀ DI ACCESSO

- Il reclutamento avviene mediante corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche.

Il personale inquadrato nei profili professionali di Addetto alla registrazione dei dati, Operatore di sala macchine con cinque anni di effettivo servizio nel profilo purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti usufruisce della aliquota di riserva del 35% qualora ottiene l'idoneità al concorso.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Programmatore, Procedurista di organizzazione, Programmatore di gestione operativa e Capo unità operativa (Capo turno), previa verifica del possesso delle relative professionalità.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Analista, Programmatore di sistema e Programmatore esperto, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: ADDETTO ALLA REGISTRAZIONE DEI DATI QUALIFICA V

- 1) Svolge le attività di registrazione di dati, secondo procedure predeterminate, immettendoli nel sistema ed interpretando i messaggi di risposta.
- 2) Effettua la verifica dei dati in ingresso ed in uscita.
- 3) Effettua la programmazione semplice del sistema di acquisizione affidatogli.
- 4) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 5) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento.
- 6) Effettua le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 7) Individua gli errori ed effettua le relative correzioni.
- 8) Verifica le informazioni registrate e/o perforate nel formato prestabilito.
- 9) Aggiorna la conoscenza circa l'utilizzazione delle macchine perforatrici/verificatrici e di registrazione dei dati su nastri.
- 10) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze, mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di perito in informatica ovvero altro diploma equivalente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di 2deg. grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.
- Conoscenza di una lingua straniera (Inglese).

MODALITÀ DI ACCESSO

- Il reclutamento avviene mediante corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso il profilo di Operatore di sala macchine, previa verifica delle professionalità.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Programmatore, Procedurista di organizzazione, Programmatore di gestione operativa, Capo Unità Operativa (Capo turno) e Consollista, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

PROFILO PROFESSIONALE: OPERATORE DI SALA MACCHINE QUALIFICA V

- 1) Avvia ed esegue i lavori di sala con l'impiego delle unità periferiche, con l'esclusione di quelle attività proprie della professionalità superiore. Effettua la inizializzazione e chiusura dei sistemi.
- 2) Utilizza, con procedure predefinite e limitata discrezionalità, i prodotti-programma o programmi specifici per semplici operazioni di stampa o di ricerca, lettura, scrittura su file magnetici.
- 3) Cura l'archiviazione e tenuta della documentazione e delle librerie di programmi.
- 4) È applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti.
- 5) È tenuto a frequentare corsi di aggiornamento.
- 6) Effettua le registrazioni relative al proprio lavoro.
- 7) Osserva tutti gli accorgimenti prescritti per la sicurezza delle lavorazioni alle quali è addetto, utilizza correttamente i presidi antinfortunistici e segnala eventuali carenze ed inosservanze; mantiene, in tale ambito, le prescritte e/o necessarie condizioni di igiene.

REQUISITI CULTURALI

- Diploma di perito di informatica ovvero altro diploma equivalente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.
- conoscenza di una lingua straniera (inglese).

MODALITÀ DI ACCESSO

- Il reclutamento avviene mediante corso-concorso o concorso pubblico con prove teoriche e pratiche.

MOBILITÀ ORIZZONTALE

- Verso i profili di Operatore di sala macchine previa verifica del possesso delle relative professionalità.

MOBILITÀ VERTICALE

- Verso i profili di Programmatore, Procedurista di organizzazione, Programmatore di gestione operativa, Capo unità operativa (Capo turno) e Consollista, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali prescritti e previo superamento di corso di qualificazione professionale.

GRADO DI RESPONSABILITÀ

- Relativa all'organizzazione del lavoro;
- ai risultati conseguiti;
a seconda del settore di applicazione.

