
COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

(aggiornata con il CCNL del 9 ottobre 2003)

INDICE

PREMESSA	8
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	10
CAPO I	10
Art. 1 Campo di applicazione	10
Art. 2 Decorrenza e durata del contratto collettivo nazionale. Tempi e procedure di applicazione	10
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	11
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	11
Art. 3 Obiettivi e strumenti	11
CAPO II LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA	11
Art. 4 Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa	11
Art. 5 Decorrenza e durata del contratto integrativo	13
CAPO III LA PARTECIPAZIONE	14
Art. 6 Informazione	14
Art. 7 Concertazione	15
Art. 8 Consultazione	16
Art. 9 Altre forme di partecipazione	16
Art. 10 Comitati per le pari opportunità	17
Art. 11 Comitati paritetico sul fenomeno del mobbing	17
CAPO IV SOGGETTI SINDACALI	19
Art. 12 Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa	19
Art. 13 Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa	19
Art. 14 Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali	19
Art. 15 Norma di rinvio	20
CAPO V PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'	20
Art. 16 Comportamento delle parti	20
Art. 17 Interpretazione autentica dei contratti	21
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	21
CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
Art. 18 Il contratto individuale di lavoro	21
Art. 19 Periodo di Prova	22
Art. 20 Ricostituzione del rapporto di lavoro	22
Art. 21 Fascicolo personale	23

CAPO II ORARIO DI LAVORO E RIPOSI	23
Art. 22 Orario di lavoro	23
Art. 23 Riduzione dell'orario di lavoro	24
Art. 24 Lavoro straordinario	24
Art. 25 Banca delle ore	25
Art.26 Turnazioni	25
Art.27 Reperibilità	26
Art.28 Riposo compensativo	27
Art.29 Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono	27
CAPO II INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA .	28
Art.30 Permessi retribuiti.....	28
Art.31 Permessi brevi	29
Art.32 Assenze per malattia	29
Art.33 Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica	31
Art.34 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	31
Art.35 Servizio militare e servizio sostitutivo civile	32
Art.36 Diritto allo studio	32
Art.37 Aspettativa per motivi familiari o personali.....	33
Art.38 Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio.....	34
Art.39 Aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge o convivente stabile che presti servizio all'estero	34
Art.40 Altre aspettative previste da disposizioni di legge	34
Art.41 Norme comuni sulle aspettative	34
Art.42 Congedi per la formazione	35
Art.43 Congedi dei genitori.....	35
Art.44 Congedi per eventi e cause particolari	36
CAPO IV MOBILITA'	37
Art.45 La mobilità volontaria nell'ambito del comparto	37
Art.46 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	37
CAPO V FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO	38
Art.47 Assunzioni a tempo determinato	38
Art.48 Rapporto di lavoro a tempo parziale	39
Art.49 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	40
Art.50 Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale.....	41

Art.51 Disciplina sperimentale del telelavoro	42
Art.52 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.....	43
Art.53 Contratto di formazione e lavoro	45
CAPO VI TUTELE ED INTERVENTI SOLIDALI	46
Art.54 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	46
Art.55 Interventi solidali a favore di lavoratori affetti da AIDS	47
CAPO VII FORMAZIONE DEL PERSONALE	47
Art.56 Norme in materia di Formazione e Aggiornamento professionale	47
Art.57 Strumenti e risorse per la formazione	48
Art.58 Destinatari della formazione	48
Art.59 Integrazione alla disciplina della formazione	49
CAPO VIII NORME DISCIPLINARI	50
Art.60 Clausola generale	50
Art.61 Obblighi del dipendente	50
Art.62 Sanzioni e procedure disciplinari	51
Art.63 Codice disciplinare	53
Art.64 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	56
Art.65 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	56
Art.66 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	57
Art.67 Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari	58
Art.68 Norma di rinvio	58
Art.69 Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	58
CAPO VIII CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	59
Art.70 Cause di cessazione del rapporto di lavoro	59
Art.71 Obblighi delle parti	59
Art.72 Recesso con preavviso.....	59
TITOLO IV CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	60
CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	60
Art.73 Obiettivi ed aree di inquadramento	60
Art.74 Principi del sistema	61
Art.75 Commissione paritetica per il sistema di classificazione	62
Art.76 Accesso dall'esterno	62
Art.77 Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio	63
CAPO II PASSAGGI INTERNI E SVILUPPI ECONOMICI	64

Art.78 Passaggi interni	64
Art.79 Sviluppi economici all'interno delle Aree	65
CAPO III POSIZIONI ORGANIZZATIVE	65
Art.80 Contenuto degli incarichi ed indennità di posizione organizzativa	65
Art.81 Conferimento e revoca delle posizioni organizzative.....	65
CAPO IV RELAZIONI SINDACALI RIFERITE AL SISTEMA CLASSIFICATORIO	66
Art.82 Relazioni sindacali riferite al sistema classificatorio	66
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO	67
CAPO I ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE	67
Art.83 Struttura della retribuzione	67
Art.84 Aumenti dello stipendio tabellare	67
Art.85 Effetti dei nuovi stipendi	68
Art.86 Struttura della busta paga.....	68
Art.87 Trattenute per scioperi brevi	68
Art.88 Retribuzione e sue definizioni	69
Art.89 Tredicesima mensilità	69
CAPO II RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE	70
Art.90 Lavoro straordinario	70
Art.91 Costituzione del fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C.....	70
Art.92 Integrazione della disciplina sul fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A, B e C.....	71
Art.93 Utilizzo del Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C.....	73
Art.94 Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.....	73
ART.95 Integrazione della disciplina sul fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n.88/89	74
Art.96 Utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989	75
Art.97 Istituzione e disciplina dell'indennità di ente	75
CAPO III TRASFERTA E TRASFERIMENTO	76
Art.98 Trattamento di trasferta.....	76
Art.99 Trattamento di trasferimento in Italia.....	77

CAPO IV INDENNITA' E BENEFICI ECONOMICI PARTICOLARI.....	78
Art.100 Indennità di Bilinguismo	78
Art.101 Indennità guardiaparco	79
Art.102 Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali.....	79
CAPO V PREVIDENZA ED ASSISTENZA	79
Art.103 Copertura Assicurativa	79
Art.104 Patrocinio Legale.....	80
Art.105 Servizio mensa e buoni pasto sostitutivi.....	80
Art.106 Benefici di natura assistenziale e sociale.....	81
Art.107 Polizza sanitaria integrativa.....	81
Art.108 Fondi integrativi aziendali	82
Art.109 Previdenza complementare	82
CAPO VI DISPOSIZIONI FINALI	83
Art.110 Norma speciale per l'ACI.....	83
Art.111 Disciplina di raccordo per il personale AGEA	83
Art.112 Conferma di discipline precedenti.....	84
TABELLE RETRIBUTIVE.....	85
DICHIARAZIONI CONGIUNTE E NOTE A VERBALE	89
N. 1.....	89
N. 2.....	89
N. 3.....	89
N. 4.....	89
N. 5.....	89
N. 6.....	90
NOTA A VERBALE ARAN	90
NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA	90
NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA	91
NOTA A VERBALE FP CGIL, FPS CISL e UIL PA	91
CSA di CISAL/FIALP FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI PUBBLICI	91
NOTA A VERBALE	92
ALLEGATO 1 SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI	93

ALLEGATO 2 CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.....	96
ALLEGATO A - DECLARATORIE DELLE AREE	101
NORME FINALI	105

PREMESSA

Scopo della presente raccolta, che non ha valore ufficiale, è quello di raccogliere sistematicamente tutte le norme contrattuali che regolano il rapporto di lavoro del personale dipendente delle aree A, B e C nonché del personale ex art.15 legge n.88/1989 che si sono succedute dalla privatizzazione del rapporto di lavoro.

La numerazione degli articoli, l'articolazione in Titoli ed in Capi ha solo valore indicativo al fine di facilitare la lettura mentre il riferimento corretto è dato dal richiamo, esposto in parentesi, alla norma contrattuale di riferimento.

Si raccomanda, in ogni caso, la verifica con i CCNL ufficiali in quanto, pur avendo operato con la massima diligenza, sono possibili errori o dimenticanze.

La cornice contrattuale di riferimento del presente lavoro è data dai seguenti contratti collettivi nazionali:

- ?? CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio 1994/97 – biennio economico 1994/95 – sottoscritto il 06/07/1995;
- ?? CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio 1994/97 – biennio economico 1996/97 - sottoscritto il 01/07/1996;
- ?? Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art,48 del CCNL 06/07/1995, sottoscritto il 24/04/1997;
- ?? CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio 1998/2001 – biennio economico 1998/99 – sottoscritto il 16/02/1999;
- ?? CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente del 16/02/1999 sottoscritto il 14/02/2001;
- ?? CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio 1998/2001 – biennio economico 2000/01 – sottoscritto il 14/03/2001;

?? CCNL per il personale non dirigente relativo al quadriennio 2002/2005 – biennio economico 2002/03 – sottoscritto il 09/10/2003.

Con la tornata contrattuale 2002/05 l'ARAN dovrà predisporre il testo unico coordinato di tutte le disposizioni contrattuali che regolano il rapporto di lavoro del personale dipendente del comparto Enti pubblici non economici.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

(Art.1 del CCNL del 9/10/2003)

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

Art. 2

Decorrenza e durata del contratto collettivo nazionale. Tempi e procedure di applicazione

(Art.2 del CCNL del 9/10/2003)

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

-
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti
(Art.3 del CCNL del 16/2/1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'amministrazione e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati alla collettività.
2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione delle parti sociali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali nell'ambito del comparto ricomprende:
 - a) la contrattazione collettiva, che si svolge sia a livello nazionale, sia, con la contrattazione integrativa, a livello di ente, sulle materie e secondo le modalità previste dal presente contratto: in coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, questa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 45 del D.lgs. n. 165/2001;
 - b) la partecipazione sindacale, che si articola negli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di Commissioni, Osservatori e Conferenze;
 - c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

CAPO II
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 4
Oggetto e contenuti della contrattazione integrativa
(Art.4 del CCNL del 16/2/1999 e Art.5 del CCNL del 9/10/2003)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate all'art.13 per la destinazione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori previsto dall'art.91, nonché dei Fondi di cui all'art.94. Il contratto collettivo integrativo assume l'obiettivo di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

-
2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento, ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'art.93, nonché quelli di ripartizione dei Fondi di cui all'art.94.
 3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata sono prioritariamente regolate le seguenti materie:

A - a livello nazionale o di sede unica di ente:

- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste; ricaduta delle innovazioni tecnologiche e organizzative connesse ai processi di riqualificazione dei servizi per una migliore risposta all'utenza sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti ;
- accordi di mobilità;
- linee di indirizzo e criteri per la salvaguardia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- pari opportunità, per le finalità indicate nell'art.10, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991n.125;
- criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale.
- individuazione delle posizioni organizzative eventualmente incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale.

Le materie di contrattazione collettiva integrativa di cui sopra sono integrate da quelle previste nell'art.82, comma 1, lett. A). La contrattazione in tema di mobilità e di riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

E' demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all' art.22. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

B - a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, identificabile, secondo le caratteristiche ordinamentali di ciascun ente, nelle articolazioni direzionali centrali, nelle strutture regionali e in quelle provinciali o subprovinciali, nonché nelle strutture provinciali che secondo gli ordinamenti degli enti non sono di livello dirigenziale e, comunque, nelle strutture individuate come sedi di costituzione delle RSU:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.22 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative relative a tale materia, le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

4. Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti . A tal fine gli enti si dotano, qualora non ne dispongano, di un sistema di contabilità analitica integrato e per budget, quale strumento di valutazione e controllo delle attività e verifica dei risultati per ciascun centro di costo.
5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante lo svolgimento del negoziato stabiliti dall'art.16, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori per l'incentivazione del personale,

decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

6. I contratti collettivi integrativi e decentrati non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto all'ambito di risorse indicato al comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
7. Al fine di incrementare i livelli qualitativi e quantitativi dei servizi in risposta alla domanda dell'utenza sul territorio, il contratto collettivo integrativo a livello nazionale assegna una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle sedi periferiche abilitate alla contrattazione decentrata. Resta fermo che il pagamento delle incentivazioni avviene a seguito dell'avvenuto accertamento del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Art. 5

Decorrenza e durata del contratto integrativo (Art.4 del CCNL del 9/10/2003)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. Gli enti costituiscono la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e convocano la delegazione sindacale prevista dall'art. 10, comma 1, punto I, lett. b), del CCNL del 16 febbraio 1999, per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, secondo i principi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999, è effettuato dal collegio dei sindaci o dei revisori ovvero, in mancanza, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organismo competente per il controllo, entro 5 giorni, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene definitivamente stipulato e produce i conseguenti effetti. Eventuali rilievi ostativi sono tempestivamente portati a conoscenza delle organizzazioni sindacali rappresentative. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante.
4. Il contratto integrativo deve contenere apposite clausole per quanto concerne i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che è, pertanto, disapplicato.

CAPO III
LA PARTECIPAZIONE

Art. 6
Informazione

(Art.6 del CCNL del 16/2/1999-II sistema di partecipazione-lett. A – Informazione e Art.6 del CCNL del 9/10/2003)

1. Ciascun ente, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità, assicura ai soggetti sindacali di cui all'art.12, anche su loro richiesta, informazioni puntuali su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.
2. Nelle materie di seguito indicate l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva:
 - A) ai soggetti sindacali di cui all'art.12
 - a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
 - b) verifica periodica della produttività degli uffici;
 - c) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
 - d) criteri generali sulla programmazione della mobilità interna;
 - e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
 - f) sperimentazioni gestionali e/o affidamento all'esterno dei servizi;
 - g) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
 - h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - i) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art.48, comma 11;
 - j) programmi di formazione del personale;
 - k) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - l) ricadute occupazionali derivanti dai processi di esternalizzazione di attività e/o servizi ad altri soggetti pubblici o privati o dal ricorso ad altre forme di rapporto di lavoro atipico.
 - B) ai soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 2,;
 - a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
 - b) verifica periodica della produttività in sede locale;
 - c) stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflesso sulla sede locale;
 - d) criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede locale;
 - e) criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
 - f) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
 - g) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - h) programmi di formazione del personale in sede locale;
 - i) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.
3. Nelle materie di seguito indicate, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, così come in tutte quelle demandate alla contrattazione, l'amministrazione fornisce un'informazione successiva:
 - A) ai soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 1:
 - a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza;

-
- c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - e) andamento generale della mobilità del personale;
 - f) distribuzione complessiva delle risorse del Fondo unico di ente per i trattamenti accessori;
 - g) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
 - h) attuazione dei criteri per la formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi;
- B) ai soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 2:
- a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro in sede locale;
 - b) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e di standards di qualità in particolare riferiti ai rapporti con l'utenza in sede locale;
 - c) attuazione dei programmi di formazione del personale in sede locale;
 - d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
 - e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.
4. Per l'informazione di cui al comma 2 sono previsti almeno due incontri annuali. La documentazione viene fornita alle organizzazioni sindacali con un congruo anticipo.

Art. 7

Concertazione

(Art.6 del CCNL del 16/2/1999-Il sistema di partecipazione-lett. B - Concertazione)

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art.6:
- A) dai soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 1 per le seguenti materie:
- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
 - b) verifica periodica della produttività degli uffici;
 - c) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'ente aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- B) dai soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 2:
- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche in sede locale;
 - b) la verifica periodica della produttività degli uffici in sede locale.
2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste all'art.82, comma 1, lett. B).
3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire a un accordo. Il confronto deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie che sono state oggetto del confronto.

Art. 8

Consultazione

(Art.6 del CCNL del 16/2/1999-Il sistema di partecipazione-lett. C - Consultazione)

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione, da parte dell'amministrazione, degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per i casi previsti al comma 2.
2. La consultazione è obbligatoria per le materie di seguito indicate:
 - A) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 1:
 - a) organizzazione e disciplina degli uffici ;
 - b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
 - c) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale per le procedure disciplinari fino all'entrata in vigore della disciplina relativa ai Collegi di conciliazione e arbitrato di cui al CCNQ del 23/1/2001;
 - d) elevazione del contingente da riservare ai contratti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto previsto all'art.48, comma 11;
 - B) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 2:
 - a) organizzazione e disciplina degli uffici;
 - b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche.
3. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9

Altre forme di partecipazione

(Art.6 del CCNL del 16/2/1999-Il sistema di partecipazione-lett. D – Altre forme di partecipazione e Art.7 del CCNL del 9/10/2003)

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di innovazione e di ristrutturazione organizzativa degli enti, in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 59/1997, sono costituiti presso ogni ente del comparto appositi Comitati composti dai rappresentanti dell'amministrazione e dai rappresentanti sindacali dei dipendenti di cui all'art.12, comma 1. A tal fine, rendono obbligatoriamente il proprio parere, ancorché non vincolante
2. Nell'ambito dei Comitati previsti al comma 1 le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'amministrazione e registrano le convergenze sulle linee di indirizzo riguardo ai processi di rinnovamento e di ristrutturazione organizzativa dell'ente. Di tale attività, corredata dei dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Comitato di settore.
3. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l'anno una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti degli enti le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.
4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali e la formazione del personale, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni degli enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, 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.

-
5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10
Comitati per le pari opportunità
(Art.7 del CCNL del 16/2/1999)

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.9 svolgono i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
 - b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);
 - c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.
2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, 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'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:
 - ~~///~~ accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
 - ~~///~~ flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
 - ~~///~~ processi di mobilità.
4. 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 da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti.
5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Art. 11
Comitati paritetico sul fenomeno del mobbing
(Art.8 del CCNL del 9/10/2003)

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

-
- salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
 3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. D) (altre forme di partecipazione) del CCNL del 16 febbraio 1999 è, pertanto, istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso ciascun ente con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.
 4. Le proposte formulate dai comitati sono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.
 5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i comitati valutano l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 12, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
 6. I comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
 7. Gli enti favoriscono l'operatività dei comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
 8. I comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO IV
SOGGETTI SINDACALI

Art. 12

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa
(Art.8 del CCNL del 16/2/1999)

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente di cui all'art.4, comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art.4, comma 3, lett. B) sono:
 - ?? le R.S.U.;
 - ?? le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Art. 13

Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa
(Art.10 del CCNL del 16/2/1999)

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
 - I - a livello nazionale o di sede unica di ente:
 - a) per la parte pubblica:
 - ?? dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
 - ?? dal Direttore generale o Segretario generale o suo delegato;
 - ?? da un rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa
 - b) per la parte sindacale: dai soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 1;
 - II - a livello di struttura periferica come individuata all'art.4, comma 3, lett. B):
 - a) per la parte pubblica:
 - ? dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato;
 - ? da una rappresentanza dei responsabili degli uffici direttamente interessati alla trattativa e tenuti all'applicazione del contratto;
 - ? per la parte sindacale: dai soggetti sindacali di cui all'art.12, comma 2.
2. Gli enti del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia.

Art. 14

Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali
(Art.9 del CCNL del 16/2/1999)

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art.10 comma 1 dell'Accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi e sulle altre prerogative sindacali sottoscritto il 7 agosto 1998, e successive modificazioni ed integrazioni, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'Accordo stesso ai seguenti soggetti:
 - ~~??~~ componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi e sulle altre

prerogative sindacali sottoscritto il 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

~~??~~ dirigenti sindacali:

?? dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;

?? delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art.1, comma 1;

?? componenti degli organismi statuari delle rispettive confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'Accordo quadro di cui al comma 1.

Art. 15

Norma di rinvio

(Art.9 del CCNL del 9/10/2003)

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

CAPO V

PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'

Art. 16

Comportamento delle parti

(Art.11 del CCNL del 16/2/1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi della reciproca responsabilità, della correttezza e buona fede, della trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti si attengono allo stesso impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Art. 17
Interpretazione autentica dei contratti
(Art.12 del CCNL del 16/2/1999)

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del D.lgs. n. 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni, ovvero con quelle previste dall'art.5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura indicata al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18
Il contratto individuale di lavoro
(Art.14, commi da 1 a 6 del CCNL del 6/7/1995, art.64 del CCNL 11/10/1996)

1. Il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto.
2. Per il contratto di lavoro individuale è richiesta la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
 - a. la tipologia del rapporto di lavoro;
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c. la qualifica di inquadramento, le relative mansioni e il livello retributivo iniziale;
 - d. la durata del periodo di prova;
 - e. la sede iniziale dell'attività lavorativa;
 - f. il termine finale per il contratto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art.49, comma 2.
5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di

non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

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

Art. 19

Periodo di Prova

(Art.1 del CCNL del 14/2/2001, art.4 CCNL 1994/1997)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - a) 2 mesi per il personale dell'Area A;
 - b) 4 mesi per il personale delle Aree B e C.
 - c) 6 mesi per i professionisti ed i medici.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. 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. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art.34.
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 nè di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto 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 maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso presso la stessa o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, presso l'ente di provenienza, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.
10. Il personale che fruisce dei passaggi interni di cui all'art.78 non è soggetto al periodo di prova.

Art. 20

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(Art.4 del CCNL del 14/2/2001)

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. L'ente si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è

ricollocato nella posizione equivalente a quella rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

2. Nel caso previsto dal precedente comma, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

Art. 21

Fascicolo personale

(Art.40 del CCNL del 14/2/2001)

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'ente o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

CAPO II

ORARIO DI LAVORO E RIPOSI

Art. 22

Orario di lavoro

(Art.17 e art.19, comma 10, del CCNL del 6/7/1995)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n.165/2001.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
 - a.utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;
 - b.ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;
 - c.in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
 - d.priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.
5. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 8 febbraio 2001, n.194 per le attività di protezione civile, gli enti

favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 23

Riduzione dell'orario di lavoro

(Art.25, comma 1, del CCNL del 16/2/1999)

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

Art. 24

Lavoro straordinario

(Art.17 del CCNL del 14/2/2001)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dagli enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.
3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione di cui all'art.88, c. 2, lett. a), calcolata con le modalità previste dal comma 3 dello stesso articolo, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:
 - a. al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - b. al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c. al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'ente ai sensi dell'art. 22.
7. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi.

La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 25.

Art. 25
Banca delle ore

(Art.18, commi da 1 a 6, del CCNL del 14/2/2001)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art.24 o di lavoro supplementare di cui all'art.50, in modo retribuito o come permessi compensativi, 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 di cui all'art.24 o di lavoro supplementare di cui all'art.50, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione 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 riposi compensativi.
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 a favorire 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 o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art.26
Turnazioni

(Art.16 del CCNL del 14/2/2001)

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. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, 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 una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.
5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6 i turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli

antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. 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:
 - a. fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art.88, c. 2, lett. b) , con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità , nella misura del 20.%;
 - b. fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art.88, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;
 - c. fascia festiva-notturna : maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art.88, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.
7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art.91.

Art.27

Reperibilità

(Art.19 del CCNL del 14/2/2001)

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dagli enti, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento, protezione civile e simili. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.
2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
4. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche nell'arco di un mese.
5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra €7,75 €12,91, la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.
6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.
9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art.91.

Art.28
Riposo compensativo
(Art.20 del CCNL del 14/2/2001)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui all'art.22, non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposta la retribuzione di cui all'art.88, c. 2, lett. a) maggiorata del 80% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al 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, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.
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.88, comma 2, lettera a), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art.29
Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono
(Art.18 del CCNL del 6/7/1995 e Art.46, comma 2, del CCNL del 16/2/1999)

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario e le altre competenze che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. Il periodo di ferie spettante è stabilito in 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Sono fatti salvi i periodi di congedo aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica.
3. I dipendenti neo-assunti nella pubblica amministrazione hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti dal comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art.30 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto al comma 15. Esse vanno fruite nel corso dell'anno solare di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie deve in ogni caso avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, in modo da assicurare comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento, derivante da malattia del lavoratore, all'utilizzo delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, la fruizione relativa può avvenire anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque non oltre l'anno (art.46, comma 2, del CCNL del 16/2/1999)
14. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.
15. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga i termini di cui ai commi 12 e 13.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

CAPO II
INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DELLA
PRESTAZIONE LAVORATIVA

Art.30

Permessi retribuiti

(Art.19, commi da 1 a 6 e 9, del CCNL del 6/7/1995 e Art.15, comma 3, del CCNL del 14/2/2001,
art.68 CCNL 11/10/1996)

1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno;

-
- b) lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento.
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno 3, giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.
 3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
 4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
 5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.
 6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
 7. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.
 8. I permessi previsti dal comma 2 e dal comma 6 possono essere fruiti anche frazionatamente.

Art.31

Permessi brevi

(Art.20 del CCNL del 6/7/1995)

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessuna caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare la 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Art.32

Assenze per malattia

(Art.21, commi da 1 a 8 e da 10 a 12, del CCNL del 6/7/1995 come integrato dall' Art.7 del CCNL del 14/2/2001)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'amministrazione, nell'ipotesi di cui al comma 2, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi d'assenza non compete alcun trattamento retributivo.

-
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
 5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
 6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
 7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:
 - a. intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di cui all'art.83, lettere e), f), fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario;
 - b. 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c. 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.
 8. 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 competenze 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).
 9. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, gli enti favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati
 10. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
 11. L'Ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali.
 12. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.
 13. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
 14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di

recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art.33

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica

(Art.2 del CCNL del 14/2/2001)

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, l'Ente non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area e, in via residuale, in un profilo di area immediatamente inferiore.
3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.
4. Nel caso di destinazione ad un profilo appartenente a posizione economica inferiore o ad area inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questo sia più favorevole.
5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito dell'ente di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art.46.

Art.34

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

(Art.22 del CCNL del 6/7/1995 e Art.8, comma 1, del CCNL del 14/2/2001)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto previsti dall'art.32, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art.32, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art.32, comma 7, per tutti i periodi di conservazione del posto di cui al comma 1.
3. Nulla è innovato per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.
4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'art.32.
5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge

Art.35
Servizio militare e servizio sostitutivo civile
(Art.6 del CCNL del 14/2/2001)

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

Art.36
Diritto allo studio
(Art.9 del CCNL del 14/2/2001)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - speciali permessi 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 ciascun Ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Gli Enti articolati territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie unità operative il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.
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, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la

-
- partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.
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 le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
 - b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - c) 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 b);
 - d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).
 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. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art.12.
 8. 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 o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'ente e comunque 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.
 9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art.30, comma 1, prima alinea.

Art.37

Aspettativa per motivi familiari o personali

(Art.5 del CCNL del 14/2/2001)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. 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.
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.38
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio
(Art.10 del CCNL del 14/2/2001)

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.39
Aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge
o convivente stabile che presti servizio all'estero
(Art.11, commi 2 e 3, del CCNL del 14/2/2001)

1. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art.40
Altre aspettative previste da disposizioni di legge
(Art.11, comma 1, del CCNL del 14/2/2001)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art.41
Norme comuni sulle aspettative
(Art.12 del CCNL del 14/2/2001)

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.
2. L'ente, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. 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.42

Congedi per la formazione

(Art.13 del CCNL del 14/2/2001)

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 complessiva dell'10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di ente definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. 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, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art.32 e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'art.34.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art.43

Congedi dei genitori

(Art.14, escluso comma 2, del CCNL del 14/2/2001)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs. n.151/2001.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n.151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.28 dello stesso decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art.32, c. 7, lett. a), secondo periodo.

3. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici 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 restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art.39 del D.Lgs. n.151/2001.
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 in modo frazionato, 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.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1 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 indicate nello stesso comma 2.
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'ufficio di appartenenza di norma 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 rendano 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. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art.44

Congedi per eventi e cause particolari

(Art.15, escluso il comma 3, del CCNL del 14/2/2001)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e 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 stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art.30, comma 1, seconda alinea.

CAPO IV
MOBILITA'

Art.45

La mobilità volontaria nell'ambito del comparto
(Art.27 del CCNL del 16/2/1999)

1. Gli enti del comparto possono ricoprire i posti vacanti in organico, destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altro ente del medesimo comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'ente di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

Art.46

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza
(Art.3 del CCNL del 14/2/2001)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
2. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n.165/2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.
3. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per area 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.
4. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
5. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'ente di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
 - ?? dipendenti portatori di handicap;
 - ?? dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
 - ?? situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;
 - ?? maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
 - ?? particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
 - ?? presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.
6. La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente. La contrattazione integrativa nazionale di ente può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

- a) da parte degli stessi enti riceventi, al fine di favorire le integrazioni dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente;
- b) da parte degli enti che hanno dichiarato il collocamento dei lavoratori in disponibilità ai sensi dell'art. 33 comma 7 del D.Lgs. n.165/2001, al fine di favorire la ricollocazione degli stessi lavoratori anche in attuazione dell'art. 34, commi 2 e 6, del D.Lgs. n.165/2001.

CAPO V
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.47
Assunzioni a tempo determinato
(Art.16 del CCNL del 14/2/2001)

1. L'amministrazione può assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni, nei seguenti casi:
 - a. per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
 - b. per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste del D.Lgs. n.151/2001;
 - c. per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività e per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi, ovvero per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati di cui alla legge 9 marzo 1989, n. 88 e al D.P.C.M. 30 marzo 1989, n. 127, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale di servizio;
 - d. per la temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche, con riguardo a specifici profili, per un periodo massimo di sei mesi, purchè siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.
2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'articolo 35 del D.Lgs. n.165/2001.
3. Nei casi di cui alle lettera a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare. Le amministrazioni non possono trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.
5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.
6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:
 - 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.32 e 34, 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.32, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto

di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' art.32;

- c. possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell' art.30, comma 3.

Art.48

Rapporto di lavoro a tempo parziale

(Art.21 del CCNL del 16/2/1999 e Art.32 del CCNL 14/2/2001)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
 - a) reclutamento dall'esterno, 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. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 5 a 8.
3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale
4. L'amministrazione, entro il termine di cui al comma 2, può, con provvedimento motivato, 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.
5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore 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.
6. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti a individuare le attività che, in ragione della loro 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.
7. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, gli enti non possono consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
8. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni all'ente in cui presta servizio la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano.
9. Al fine di favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ipotesi prevista al comma 1, lett. b), il valore risultante dall'applicazione del limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato all'unità se inferiore a 1. Il contingente corrispondente alla predetta percentuale è utilizzato fino alla capienza per soddisfare le domande dei dipendenti interessati indipendentemente dalla relativa motivazione, con le procedure indicate nei commi precedenti.

-
10. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale sono rispettate le indicazioni minime della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, non incidenti comunque sul contingente di cui al comma 9.
 11. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 9 di un ulteriore 10 % come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.
 12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 11 ecceda il contingente complessivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:
 - che assistano propri familiari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;
 - che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.
 13. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 4 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e l'amministrazione.
 14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico."

Art.49

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

(Art.22 del CCNL del 16/2/1999)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa. Questa non può essere inferiore al 30 % di quella del lavoratore 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 tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da realizzare comunque, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la durata complessiva del lavoro prevista per il dipendente a tempo parziale.
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art.4 e nel rispetto delle tipologie di regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'ente. A tal fine si terrà conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, o anche prima

della scadenza del biennio qualora ricorra la condizione necessaria della disponibilità del posto in organico.

Art.50

Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale (Art.23 del CCNL del 16/2/1999 e Art.33 del CCNL del 14/2/2001)

1. Per quanto concerne gli istituti normativi previsti dal presente contratto non considerati nel presente articolo e nei due articoli precedenti, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art. 1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso Decreto Legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. 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 e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; 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 del D.Lgs. n.151/2001, 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, i permessi per maternità, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio, 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.
4. 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 e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno con la stessa posizione di inquadramento professionale.
5. 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.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.
7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art.88, c. 2, lett. c) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
8. 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 individuale annuo di 20 ore.

-
9. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art.88, c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%.
 10. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.
 11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
 12. 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.51

Disciplina sperimentale del telelavoro

(Art.34 del CCNL del 14/2/2001)

1. Gli enti, previa informazione ed incontro con i soggetti sindacali di cui all'art.12 comma 1, 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 marzo 2000, con particolare riferimento alla disciplina dell'art. 3 dello stesso CCNL quadro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
2. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli enti, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.
5. 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 essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 1.
6. 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 concordati con l'ente nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

-
7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.
 8. L'ente definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.
 9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, gli enti attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
 10. 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.
 11. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
 - a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
 - c) copertura assicurativa INAIL.
 12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.
 13. La contrattazione integrativa nazionale di ente definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art.93 Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.
 14. E' 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 almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.
 15. E' garantito al lavoratore in telelavoro 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.

Art.52

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

(Art.35 del CCNL del 14/2/2001)

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 del D.Lgs. n.165/2001.

[?] Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è stato sostituito dal contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ex art.20 del d.lgs 276/2003.

-
2. I contratti di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge 196/1997, sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
 - a) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione ed all'aggiornamento di sistemi di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte dei servizi;
 - b) per far fronte a picchi di attività non prevedibili, e per un periodo massimo di 60 giorni, o ad afflussi straordinari di utenza o a esigenze eccezionali derivanti anche da innovazioni legislative;
 - c) 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 prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
 - d) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.
 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 dell'area A del sistema di classificazione di cui al Titolo IV Capo I nonché per il personale ispettivo.
 5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 196/1997, la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.
 6. 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 decreto legislativo 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.
 7. La contrattazione integrativa nazionale di ente definisce le condizioni, i criteri e le modalità per la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità indicate dall'art.93, nonché l'utilizzo dei servizi sociali previsti per il personale dell'ente. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.
 8. 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.
 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.12, comma 1, 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 firmatari del presente CCNL 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 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.53

Contratto di formazione e lavoro
(Art.36 del CCNL del 14/2/2001)

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, 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 si trovino nelle condizioni previste dall'art.31 del D.Lgs. n.165/2001 o 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 profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art.46.
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.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
 - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A.
6. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.
7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art.18, 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.
8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B1, B2, C1, C3). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di ente può disciplinare, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro, la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal Titolo V nonché la fruizione di servizi sociali previsti per il personale dell'ente.
9. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione

alla maggiore durata. 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.

10. 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.
11. 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:
 - a) malattia;
 - b) gravidanza e puerperio;
 - c) astensione facoltativa *post partum*;
 - d) servizio militare e di leva;
 - e) infortunio sul lavoro;
12. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
13. Al termine del rapporto l'ente è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
14. 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.7, il procedimento e 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 11.
15. 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.
16. 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.
17. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

CAPO VI

TUTELE ED INTERVENTI SOLIDALI

Art.54

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

(Art.37 del CCNL del 14/2/2001)

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 corresponsione del trattamento economico previsto dall'art.32; 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 compiti diversi 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.41.
 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.55

Interventi solidali a favore di lavoratori affetti da AIDS

(Art.38 del CCNL del 14/2/2001)

1. Le parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge n. 135/90, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro e che è fatto divieto agli enti di svolgere indagini rivolte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.
2. Le parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di primo grado affetto da AIDS che necessiti di apposite terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche

CAPO VII

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art.56

Norme in materia di Formazione e Aggiornamento professionale

(Art.26, comma 1, del CCNL del 16/2/1999)

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati. Essa è in particolare finalizzata allo sviluppo del sistema organizzativo degli enti attraverso l'affinamento delle competenze del personale e più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento.

Art.57

Strumenti e risorse per la formazione

(Art.26, comma 2, 3, 5 e 6 del CCNL del 16/2/1999)

1. L'attività formativa si realizza sia attraverso addestramento /aggiornamento/ qualificazione /riqualificazione finalizzati all'ottimale mantenimento della risorsa umana, sia attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi. L'attività formativa si svolge secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art.4, comma 3, lett. A). Particolare attenzione è posta in tale ambito sulle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
2. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.
3. Per l'attuazione dei programmi di formazione, gli enti possono avvalersi anche della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici o società private specializzate nel settore . La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7 lettera e) del d.lgs n. 39/1993.
4. Per garantire le attività formative di cui al presente capo, gli enti utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonchè tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, come quelle del D.Lgs. n.165/2001, ovvero da particolari normative dell'Unione Europea

Art.58

Destinatari della formazione

(Art.26, comma 4, 7, 8 e 9 del CCNL del 16/2/1999)

1. Le iniziative di formazione sottoelencate riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo fruisce della formazione negli enti di appartenenza salvo che per i corsi di cui alla lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del loro inquadramento presso l'ente di destinazione, partecipano ai programmi di formazione realizzati da quest'ultimo. I programmi stabiliscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali abbiano carattere facoltativo ed in particolare definiscono:
 - a) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi dei dipendenti da una posizione economica all'altra all'interno delle Aree previste dal sistema di classificazione;
 - b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le iniziative devono tener conto, in particolare, delle normative da applicare, delle caratteristiche socio-istituzionali del contesto di riferimento, delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dell'evoluzione delle politiche di gestione della risorsa umana.Le attività di formazione oggetto del presente comma si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi.
2. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti,

di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi enunciati al comma 4.

3. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art.4, la cui applicazione va verificata ai sensi dell'art.6, comma 3, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché alle esigenze di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei dipendenti interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art.57, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n.165/2001
4. Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi dell'amministrazione elevate o professionali, fruendo di permessi non retribuiti

Art.59

Integrazione alla disciplina della formazione

(Art.12 del CCNL del 9.10.2003)

1. La disciplina sulla formazione del personale degli artt.56,57 e 58 è integrata con le disposizioni del presente articolo.
2. La formazione e l'aggiornamento professionale del personale sono assunti dagli enti, come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei lavoratori e quale supporto ai processi di cambiamento organizzativo.
3. L'attività di formazione, addestramento e riqualificazione del personale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001, viene programmata annualmente attraverso la predisposizione di un piano di formazione. Detto piano tiene conto dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Il piano individua anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui all'art. 26, comma 5, del CCNL 16 febbraio 1999, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.
4. Gli enti possono assumere iniziative comuni volte ad attivare percorsi formativi, a verificare e certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi e a promuovere iniziative e indagini di interesse comune, anche con riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione e alla realizzazione dei progetti promossi dalle istituzioni.
5. Per garantire gli obiettivi di una formazione permanente, in grado di soddisfare le esigenze di riqualificazione e di più stretto collegamento tra contenuti formativi e apprendimento sul lavoro, con un'ampia componente di sviluppo informatico e tecnologico, nonché l'esigenza della massima partecipazione a costi contenuti, gli enti assumono il criterio di incrementare le iniziative di formazione a distanza che utilizzano le nuove tecnologie (formazione on-line o e-learning), di formazione mista aula e a distanza (blended learning), di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento, di formazione sul posto di lavoro (on the job).
6. Nella individuazione delle aree e dei contenuti formativi, gli enti tengono conto delle più avanzate tendenze che interessano il mondo del lavoro ed i processi produttivi e riconoscono,

pertanto, la particolare valenza di competenze trasversali, quali la conoscenza delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche e della comunicazione, dei sistemi organizzativi.

7. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e di esternalizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
8. Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999, è costituita, presso ciascun ente, apposita commissione bilaterale, alla quale sono affidate le seguenti funzioni:
 - a. acquisire dagli enti gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b. formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 3, nonché delle finalità di cui all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999;
 - c. effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziare, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa.

CAPO VIII NORME DISCIPLINARI

Art.60

Clausola generale

(Art.13 del CCNL del 9.10.2003)

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

Art.61

Obblighi del dipendente

(Art.26 del CCNL del 6/7/1995 e Art.14 del CCNL del 9.10.2003)

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

-
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241;
 - c) non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonchè attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445, in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
 - f) mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
 - h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
 - l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
 - m) non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
 - n) non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
 - p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;
 - q) in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
 - r) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Art.62

Sanzioni e procedure disciplinari

(Art.27 del CCNL del 6/7/1995 e Art.15 del CCNL del 9.10.2003)

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 61 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. rimprovero scritto (censura);
 - c. multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;

-
- e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f. licenziamento con preavviso;
 - g. licenziamento senza preavviso
2. L'amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato secondo l'ordinamento dell'amministrazione è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.
 3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
 4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza ai sensi dell' articolo 55, comma 4, del D.Lgs. n.165/2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione del termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
 5. Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.
 6. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
 7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
 8. 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.63, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
 9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
 10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
 11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.
 12. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55 del d. lgs. n. 165 del 2001.

Art.63
Codice disciplinare
(Art.16 del CCNL del 9.10.2003)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d. lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b. rilevanza degli obblighi violati;
 - c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d. rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
 - e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
 - f. concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi seguenti, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a. inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
 - b. condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
 - c. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
 - d. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - e. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
 - f. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
 - g. altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

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

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c. assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - d. ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
 - e. svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
 - f. testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
 - g. comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
 - h. alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
 - i. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
 - j. atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
 - k. 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;
 - l. violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b. assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
 - c. occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;
 - d. insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
 - e. esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, (retribuzione base mensile), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale, da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste, sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti:
- a. recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
 - b. recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera d);
 - c. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d. mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione, quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - e. continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f. recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - g. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h. responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare, la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie:
- a. terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - b. condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - c. accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

-
- d. commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e. condanna passata in giudicato:
 - ?? per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992;
 - ?? quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - ?? per i delitti indicati dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 26 del CCNL del 6 luglio 1995, come modificato dal presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
 10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
 11. L'art. 28 del CCNL del 6 luglio 1995 è disapplicato. Di conseguenza, tutti i riferimenti al medesimo art. 28 devono intendersi al presente articolo.

Art.64

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(Art.29 del CCNL del 6/7/1995)

1. L'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art.65

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(Art.18 del CCNL del 9.10.2003)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. L'ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di

lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16, commi 7 e 8.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 17, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 29, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001 (retribuzione base mensile), così come modificata dall'art. 27 del presente CCNL, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o in caso di proscioglimento, ai sensi dell'art. 17, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art.66

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(Art.17 del CCNL del 9.10.2003)

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

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di assoluzione, si applica quanto previsto dall'art. 653, comma 1, c.p.p. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento, si procede analogamente al comma 6.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.
9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 16, comma 7 lettera h) e comma 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art.67

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

(Art.19 del CCNL del 9.10.2003)

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

Art.68

Norma di rinvio

(Art.20 del CCNL del 9.10.2003)

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

Art.69

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(Art.21 del CCNL del 9.10.2003)

1. Gli enti, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della

Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

CAPO VIII
CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.70
Cause di cessazione del rapporto di lavoro
(Art.23 del CCNL del 6/7/1995)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt.32, 34 e 63, ha luogo:
 - a. per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'amministrazione;
 - b. per dimissioni volontarie del dipendente;
 - c. per decesso del dipendente.

Art.71
Obblighi delle parti
(Art.24 del CCNL del 6/7/1995)

2. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione.
3. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
4. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) dell'art.70, comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all'art.70, comma 1, lettera c), l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

Art.72
Recesso con preavviso
(Art.25 del CCNL del 6/7/1995 e Art.41, commi 6, 7, 8 e 9 del CCNL del 16/2/1999)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

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

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
5. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione della posizione di appartenenza del dipendente.
6. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte.
7. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.
8. Il periodo di preavviso è computato nella anzianità lavorativa a tutti gli effetti.
9. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art.73

Obiettivi ed aree di inquadramento

(Art.13 del CCNL del 16/2/1999 ad esclusione del comma 6)

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale è orientato al superamento delle attuali rigidità per porsi al passo con i processi di cambiamento in corso nell'ambito degli enti e con l'evoluzione dei modelli organizzativi e contribuire al miglioramento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e di qualità dei servizi. Esso si articola su tre aree professionali, che accorpano come segue le qualifiche funzionali dalla I alla IX del sistema di inquadramento previsto dal DPR n. 285/1988:
 - ?? Area A : accorpa le qualifiche funzionali fino alla IV;
 - ?? Area B : accorpa le qualifiche funzionali V e VI;
 - ?? Area C : accorpa le qualifiche funzionali VII, VIII e IX.
2. Le Aree predette sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna Area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze. Nello stesso allegato sono individuate le declaratorie delle posizioni economiche di ciascuna area, corrispondenti ai diversi livelli di sviluppo delle aree medesime.
3. I profili professionali ricompresi in ciascuna Area esprimono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'Area stessa. I profili caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economiche diverse.
4. Il personale medico e gli altri professionisti già destinatari delle speciali normative contenute nella apposite Sezioni dei CCNL relativi "all'Area della Dirigenza e delle specifiche tipologie professionali" degli Enti pubblici non economici stipulati per il quadriennio 1994 - 1997 per effetto del Contratto collettivo nazionale quadro sulla definizione dei comparti del 2 giugno 1998 nonché art.40, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, sono inquadrati nel comparto e collocati in due distinte Aree denominate rispettivamente "Area medica" e "Area dei professionisti".

-
5. Ogni dipendente è inquadrato in base alla ex qualifica di appartenenza, ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'art.52 del D.Lgs. n.165/2001, tutte le mansioni considerate equivalenti nel livello economico di appartenenza, nonché le attività strumentali e complementari a quelle inerenti al profilo rivestito.
 6. L'individuazione di nuovi profili professionali e la ridefinizione o ricollocazione di quelli esistenti in ciascuna Area sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale di ente con le organizzazioni sindacali di cui all'art.1, comma 1, e con l'assistenza dell'Agenzia.

Art.74

Principi del sistema

(Art.10 del CCNL del 9.10.2003)

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, le parti convengono sull'opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa, anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.
2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane, sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema di classificazione:
 - a. garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, ove previsto dal vigente sistema di classificazione, per la copertura dei posti;
 - b. valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree e i profili cui si riferiscono le selezioni; pertanto, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16 febbraio 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione;
 - c. esplicito riconoscimento, nei passaggi interni di cui all'art. 15, comma 1, lett. b) del CCNL del 16 febbraio 1999, della prevalenza alla progressione del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore.
3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 26 del CCNL del 16 febbraio 1999 ed all'art. 12 del CCNL 09/10/03, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nel comma 7 di quest'ultimo articolo. Al fine di completare e sostenere i processi di riorganizzazione, l'attività di formazione realizzata dagli enti è comunque utilizzata per favorire la ricollocazione funzionale del personale inquadrato nell'area A verso l'area B.
4. Le parti si danno reciprocamente atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati, aventi tra l'altro per oggetto il sistema di classificazione e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

Art.75
Commissione paritetica per il sistema di classificazione
(Art.11 del CCNL del 9.10.2003)

1. Al fine di valorizzare il sistema di classificazione, di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, quale efficace e concreto strumento di riforma, le parti, attuata la fase di prima applicazione, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire anche ad una semplificazione dello stesso per una migliore gestione dei processi lavorativi.
2. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Confederazioni ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare, esamini la possibilità di:
 - ?? attuare una riduzione delle posizioni alle quali si accede dall'esterno;
 - ?? individuare all'interno delle aree posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale;
 - ?? ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area, con l'indicazione di eventuali norme transitorie per il passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
 - ?? valutare le possibili implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte;
 - ?? correlare i nuovi sistemi di valutazione al nuovo modello di classificazione.Eventuali decisioni della commissione, per la parte sindacale, sono adottate sulla base della rappresentatività espressa dalle stesse ai sensi delle vigenti disposizioni.
3. A tale commissione, è demandato anche il compito di formulare proposte in ordine:
 - a. alla verifica della disciplina dell'area della vice dirigenza, di cui all'art. 10 della legge n. 145 del 2002 e ai sensi del protocollo di intesa tra governo e organizzazioni sindacali del febbraio 2002;
 - b. alla valorizzazione delle professionalità specialistiche e delle posizioni di particolare responsabilità.

Art.76
Accesso dall'esterno
(Art.14 del CCNL del 16/2/1999 e Art.20, comma 5, del CCNL del 16/2/1999)

1. L'accesso alle posizioni delle varie Aree secondo le indicazioni contenute nella declaratoria all. A avviene attraverso le procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56/1987, secondo quanto previsto dall'art. 35 del D.Lgs. n.165/2001, le quali devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.
2. Al personale assunto dall'esterno a seguito delle procedure di cui al comma 1 è attribuito il trattamento tabellare corrispondente alla declaratoria ricompresa nell'all. A cui si riferisce il profilo professionale della selezione.

Art.77
Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio
(Art.24 del CCNL del 16/2/1999)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art.52, commi 2, 3 e 4, del D.Lgs. n.165/2001, per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa Area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni di sviluppo economico di cui all'art.69 non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate "mansioni immediatamente superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'Area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'Area immediatamente superiore.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi :
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art.78;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. Non rientra nella previsione l'ipotesi di assenza per ferie del titolare.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascun ente secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art.12, comma 1. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori come definite al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art.52 del D.Lgs. n.165/2001.
7. In considerazione dei processi di riorganizzazione e delle sperimentazioni professionali e organizzative di cui al CCNL del 6 luglio 1995 concluse e già certificate o in corso di certificazione alla data di entrata in vigore del CCNL del 16/2/1999 da parte dei nuclei di controllo interni, o, in mancanza, da soggetti equivalenti, gli enti del comparto provvederanno ad applicare la disciplina delle mansioni prevista dall'art.52 del D.Lgs. n.165/2001 mediante un'apposita sessione di contrattazione collettiva integrativa con le OOSS di cui all'art.1, comma 1, con l'assistenza dell'Agenzia. La contrattazione avverrà sulla base della declaratoria dei profili di cui all'allegato A e dalle risultanze della contrattazione di cui al comma 7 dell'art.65.

CAPO II
PASSAGGI INTERNI E SVILUPPI ECONOMICI

Art.78

Passaggi interni

(Art.15 del CCNL del 16/2/1999 e Art.16, comma 3, del CCNL del 16/2/1999, Art.20 comma 6
CCNL 16/2/1999)

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono possibili passaggi interni:
 - a. tra le Aree, con le procedure indicate al successivo comma 2;
 - b. all'interno delle singole Aree, con le procedure indicate al successivo comma 4.
2. Il passaggio dei dipendenti dall'Area di appartenenza alla posizione iniziale dell'Area immediatamente superiore avviene mediante procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste previo superamento di corso-concorso con appositi criteri stabiliti dall'amministrazione con le procedure indicate all'art.82, lett. B), sub b). Alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale interno anche in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purchè esso sia in possesso di requisiti curriculari alternativi indicati nelle declaratorie contenute nell'allegato A.
3. I contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche interne all'Area sono modificabili, in relazione alle esigenze organizzativo/funzionali dell'amministrazione o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili, con le procedure previste dall'art.82.
4. La progressione economica all'interno di ciascuna Area si consegue mediante percorsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale e procedure di valutazione che prevedono un esame finale diretto ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze. Al termine delle procedure sarà definita una graduatoria per la cui formulazione saranno considerati, in ogni caso, elementi utili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica.
5. Gli enti possono indire concorsi pubblici o attivare le richieste per il collocamento solo se le procedure di cui ai punti precedenti hanno avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.
6. I passaggi di cui ai commi 2 e 4, con esclusione dei passaggi di progressione economica di cui all'art.69, avvengono nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale, per le assunzioni dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e con le medesime regole previste dall'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001.
7. Sono riservati esclusivamente al personale dipendente i passaggi interni all'Area C per la posizione economica C4, corrispondente all'ex IX qualifica funzionale, sulla base di criteri stabiliti dall'ente con le procedure di cui all'art.82.
8. Nelle ipotesi di progressione interna previste dal presente articolo, gli enti comunicano per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate.

Art.79

Sviluppi economici all'interno delle Aree
(Art.16, commi 1 e 2, del CCNL del 16/2/1999)

1. Nelle Aree A, B e C sono previste posizioni di sviluppo economico, identificate nella tabella 1 rispettivamente con le sigle A 3, B 3, C 2 e C 5.
2. Gli sviluppi economici nelle posizioni sopra indicate sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di ente - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

CAPO III

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art.80

Contenuto degli incarichi ed indennità di posizione organizzativa
(Art.17 del CCNL del 16/2/1999)

1. Nell'ambito dell'area C gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
 - a) funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - b) attività- ivi comprese quelle informatiche- con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
 - c) attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
3. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di € 1032,91 e un massimo di € 2582,28 annui lordi per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei Fondi di cui agli artt.91 e 94.

Art.81

Conferimento e revoca delle posizioni organizzative
(Art.18 del CCNL del 16/2/1999)

1. Possono procedere all'individuazione delle posizioni organizzative gli enti che abbiano realizzato:
 - ?? l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n.165/2001, con particolare riferimento agli artt.4, 5, 7, 8 e 14;
 - ?? la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
 - ?? l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

-
2. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
 3. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
 - ?? inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - ?? intervenuti mutamenti organizzativi;
 - ?? accertamento di risultati negativi.
 4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.
 5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente da ciascun ente.

CAPO IV
RELAZIONI SINDACALI RIFERITE AL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Art.82
Relazioni sindacali riferite al sistema classificatorio
(Art.19, comma 1, del CCNL del 16/2/1999)

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali:
 - A) contrattazione collettiva integrativa, per quanto concerne la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art.78, comma 1, lett. b);
 - B) informazione preventiva e concertazione, per quanto concerne :
 - a) l'individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art.78, comma 1;
 - b) la determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art.78, comma 1, lett. a);
 - c) con riferimento agli artt.80 e 81:
 - i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - i criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

