

**VADEMECUM
DEL DIPENDENTE PUBBLICO**

ultimo aggiornamento: ottobre 2018



PREFAZIONE

“La Pubblica Amministrazione in uno Stato moderno”



Gli ultimi decenni dimostrano che le attuali forme di governo hanno scoperto l'individuo e si sono concentrati esclusivamente su questo, ma non hanno avuto la stessa attenzione per lo Stato.

Questo è considerato un mediatore, un amministratore, un “ostacolo necessario” fra i liberi impulsi degli individui.

La reale trasformazione accadrà quando riusciremo a far funzionare tessuti e sistemi nel grande Organismo-Stato. Negli ultimi anni si è riusciti a coordinare qualcuna di queste “cellule” sotto forma di “tessuti” (sindacati, cooperative, associazioni, ecc.), ma non si è ancora compreso con chiarezza che elementi con ruoli, con lavori e con nature diverse, possono integrarsi correttamente a patto che vi sia una idea comune e condivisa dello Stato.

La partecipazione degli individui in gruppi, come il nostro, non avviene nel presenziare, attendere e chiedere, bensì attraverso azioni, comportamenti, attività coerenti e coraggiose, che aumentano la qualità dell'azione collettiva.

Ma il trasferimento dell'esperienza dai singoli al collettivo e da questo restituita potenziata al singolo potrà avvenire solo quando il gruppo, in questo caso lo Stato, non si comporterà da buon maggiordomo.

Se quanto detto sembra molto semplice da capire, nella pratica diventa estremamente complicato e raro.

In un gruppo, come in questo caso nello Stato, tutti i componenti dovrebbero avere opportunità uguali in partenza. Ma le differenze, che man mano emergono e che dovrebbero portare i più idonei a ricoprire determinati ruoli, dovrebbero integrare e completare le funzioni di tutti e non, al contrario, separare.

Non deve più accadere che se un lavoratore ruba un quarto d'ora viene licenziato ed invece se un governatore lascia il suo posto, con diversi milioni mancanti, riceve solo una mera critica politica.

Perché non protestare?

La vera trasformazione, la vera capacità contrattuale dei lavoratori della Pubblica Amministrazione avverrà quando l'accento sarà posto non tanto su una riqualificazione in più, o 10 euro di aumento, ma quando verrà rivendicato un protagonismo funzionale, una partecipazione attiva, una rivoluzione del nostro ruolo, motivo per cui è necessario dimostrare, molto prima di chiedere o, peggio, di pretendere.

Segretario Generale Confintesa

Francesco Prudeniano

INTRODUZIONE



Presentiamo ai lavoratori del nuovo Comparto Funzioni Centrali il nostro nuovo lavoro: il testo del CCNL sottoscritto il 12 febbraio '18 coordinato con la normativa di riferimento e con altri accordi vigenti. È un Contratto che si applica a circa 230.000 lavoratori in servizio presso Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac, che scade, formalmente, il 31/12/18.

Il pregio che si riconosce al nuovo Contratto è quello di essere un Testo Unico nel quale sono stati ridefiniti tutti gli istituti senza dover ricorrere a “complicati puzzle” di contratti ultradecennali.

Vogliamo considerarlo un “Contratto ponte” verso il nuovo Contratto. È un Contratto che ha molteplici criticità (prima tra tutte lo scarso aumento ricevuto dopo i 9 anni di blocco) che la nostra Federazione ha rilevato in ogni occasione ed in parte anche riportate nella nota a verbale.

È un Contratto che, prima di tutti gli altri, la nostra Federazione ha disdetto per evitarne la proroga alle stesse condizioni.

È un Contratto che, nonostante tutto, abbiamo ritenuto doveroso sottoscrivere per garantire la miglior tutela ai lavoratori anche sui posti di lavoro con senso di responsabilità verso tutti i colleghi che si sono affidati alla nostra Federazione e che non intendiamo deludere.

Ricordiamo che il blocco dei contratti, disposto da una serie di norme dal 2011, è stato dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale con la sentenza 178 del 24 giugno 2015, che riportiamo nelle pagine che seguono, che esprime interessanti concetti da non sottovalutare, anche sul ruolo dei Sindacati.

Vogliamo guardare in avanti, al nostro futuro Contratto e la direzione verso la quale vogliamo operare, è quella della proposizione e promozione di una nuova forma di rappresentanza collettiva, un nuovo modo di interagire con e nelle Istituzioni, con un'unione di intenti che sia accompagnata da un'onestà intellettuale.

Siamo già in tanti ma per “rovesciare” il sistema abbiamo bisogno di aggregare tutti gli onesti, spesso disillusi, che hanno abbandonato la speranza del cambiamento.

Nel frattempo, ci auguriamo che questo manuale sia di utilità nel lavoro quotidiano, facendo un po' di luce sia i diritti che i doveri che ognuno di noi ha perché siamo convinti che la stragrande maggioranza dei dipendenti pubblici sono virtuosi, con un grande senso di responsabilità verso le Istituzioni e che meritano i giusti riconoscimenti.

Colgo l'occasione per ringraziare i componenti della Segreteria Generale che hanno collaborato all'elaborazione del testo e Dino Carola, esperto conoscitore della normativa di settore.

*Segretario Generale Confintesa FP
Claudia Ratti*

SOMMARIO

Corte Costituzionale, Sentenza n. 178 Anno 2015	1
CAPITOLO I	5
DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI	
<i>1.1 SOGGETTI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</i>	5
Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva. Art. 43 D.lgs.165/01	5
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie. Art.7 CCNL 12/2/18	6
Dirigenti sindacali. Art.3 CCNQ 4/12/2017	8
Rappresentanza Sindacale Unitaria, in breve RSU	8
Compiti e funzioni. Art. 5 ACQ 7 AGOSTO 1998	11
Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele. Art. 6 ACQ 7 AGOSTO 1998	11
Durata e sostituzione nell'incarico. Art. 7 ACQ 7 AGOSTO 1998	12
Decisioni. Art. 8 ACQ 7 AGOSTO 1998	12
Incompatibilità. Art. 9 ACQ 7 AGOSTO 1998	12
<i>1.2 MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI</i>	13
Fonti. Art. 2 D.lgs. 165/2001	13
Obiettivi e strumenti. Art. 3 CCNL 12/2/18	14
Informazione. Art. 4 CCNL 12/2/18	15
Confronto. Art. 5 CCNL 12/2/18	16
Organismo paritetico per l'innovazione. Art. 6 CCNL 12/2/18	16
<i>1.3 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</i>	18
Contratti Collettivi Nazionali e Integrativi. Art. 40 D.lgs. 165/2001	18

Trattamento economico. Art. 45 D.lgs. 165/01	21
Procedimento di contrattazione collettiva. Art. 47 D.lgs. 165/2001	22
Campo di applicazione. Art. 1 CCNL 12/02/18	23
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. Art.2 CCNL 12/02/18	24
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie. Art. 7 CCNL 12/2/18	25
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure. Art. 8 CCNL 12/2/18	26
Tutela retributiva per i dipendenti pubblici. Art. 47-bis D.lgs. 165/2001	27
Interpretazione autentica dei contratti collettivi. Art. 49 D.lgs. 165/2001	27
Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi. Art. 64 D.lgs. 165/2001	27
Clausole di raffreddamento. Art. 9 CCNL 12/2/18	29
CAPITOLO II	30
DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI	
Dirigenti sindacali. Art. 3 CCNQ 4/12/2017	30
Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro. Art. 42 D.lgs.165/2001	30
Diritto di Assemblea. Art. 4 CCNQ 4/12/2017	32
Diritto di Assemblea. Art.10 CCNL 12/02/18	33
Contributi sindacali. Art.11 CCNL 12/02/18	33
Diritto di affissione. Art. 5 CCNQ 4/12/2017	34
Locali. Art. 6 CCNQ 4/12/2017	34
Distacchi sindacali. Art. 7 CCNQ 4/12/2017	34
Flessibilità in tema di distacchi sindacali. Art. 8 CCNQ 4/12/2017	35

Permessi sindacali per l'espletamento del mandato. Art.10 CCNQ 4/12/2017	36
Permessi per le riunioni di Organismi Direttivi Statutari. Art.13 CCNQ 4/12/2017	37
Aspettative e permessi sindacali non retribuiti. Art.15 CCNQ 4/12/2017	37
Forme di utilizzo compensativo delle prerogative sindacali. Art. 16 CCNQ 4/12/2017	38
Rapporti tra associazioni sindacali e RSU. Art.17 CCNQ 4/12/2017	39
Trattamento Economico. Art. 19 CCNQ 4/12/2017	39
Tutela del Dirigente Sindacale. Art. 20 CCNQ 4/12/2017	40
Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei distacchi ed aspettative sindacali. Art.21 CCNQ 4/12/2017	41
Adempimenti e procedure connesse alla fruizione delle prerogative sindacali. Art.22 CCNQ 4/12/2017	42
Modalità di recupero delle prerogative sindacali. Art. 23 CCNQ 4/12/2017	43
Mutamenti Associativi. Art. 24 CCNQ 4/12/2017	44
Accertamento Rappresentatività. Art. 25 CCNQ 4/12/2017	45
Titolarietà Prerogative Sindacali. Art. 26 CCNQ 4/12/2017	46
Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi. Art. 53 D.lgs. 165/2001	46
CAPITOLO III	52
RAPPORTO DI LAVORO	
3.1 COSTITUZIONE	52
Disciplina del rapporto di lavoro. Art.51 D.lgs. 165/01	52
Fonti. Art. 2 D.lgs. 165/2001	52
Reclutamento del personale. Art.35 D.lgs. 165/01	53
Disciplina delle mansioni. Art. 52 D.lgs. 165/01	56

Contratto individuale di lavoro. Art. 13 CCNL 12/2/18	57
Periodo di prova. Art. 14 CCNL 12/2/18	57
Ricostituzione del rapporto di lavoro. Art. 15 CCNL 12/2/18	59
Fascicolo personale. Art.16 CCNL 12/2/18	59
Codice in materia di protezione dei dati personali. D.lgs. 30 giugno 2003, n.196	59
Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016	60
3.2 ORDINAMENTO PROFESSIONALE	62
Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale.Art.12 CCNL 12/2/18	62
3.3 ORARIO DI LAVORO	64
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° giugno 2017	64
Orario di lavoro. Art. 17 CCNL 12/2/18	65
Riduzione dell'orario di lavoro. Art.18 CCNL 12/2/18	66
Turnazioni. Art. 19 CCNL 12/2/18	67
Reperibilità. Art. 20 CCNL 12/2/18	68
Particolari attività prestate da dipendenti non in turno. Art. 21 CCNL 12/2/18	69
Orario multiperiodale. Art. 22 CCNL 12/2/18	69
Pausa. Art. 23 CCNL 12/2/18	70
Rilevazione dell'orario e ritardi. Art. 24 CCNL 12/2/18	70
Lavoro straordinario e riposi compensativi. Art. 25 CCNL 12/2/18	71
Orario di lavoro flessibile. Art. 26 CCNL 12/2/18.	71
Banca delle ore. Art. 27 CCNL 12/2/18	72

3.4 ASSENZE	73
3.4.1 FERIE E FESTIVITÀ	73
Ferie e recupero festività sopresse. Art. 28 CCNL 12/2/18	73
Dichiarazione congiunta n. 1	75
Festività. Art. 29 CCNL 12/2/18	75
Ferie e riposi solidali. Art. 30 CCNL 12/2/18	76
3.4.2 CONGEDI DEI GENITORI	77
Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. L.53/2000	77
Congedi dei genitori. Art. 3 L.53/2000	77
Congedi per eventi e cause particolari. Art. 4 L.53/2000	78
Congedi per la formazione continua. Art. 6 L.53/2000	79
Anticipazione del trattamento di fine rapporto. Art. 7 L.53/2000	79
Prolungamento dell'età pensionabile. Art. 8 L.53/2000	80
Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Art. 9 L.53/2000	80
Parti prematuri. Art. 11 L.53/2000	81
Flessibilità dell'astensione obbligatoria. Art. 12 L.53/2000	81
Astensione dal lavoro del padre lavoratore. Art.13 L.53/2000	82
L. 5 febbraio 1992, n. 104. Art. 33 Agevolazioni	82
Congedi dei genitori. Art. 44 CCNL 12/2/18	83
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche. Art. 45 CCNL 12/2/18	84
Permessi retribuiti. Art. 31 CCNL 12/2/18	85

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari. Art.32 CCNL 12/2/18	86
Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di Legge. Art. 33 CCNL 12/2/18	88
Permessi orari a recupero. Art. 34 CCNL 12/2/18	88
3.4.3 MALATTIA	89
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Art.35 CCNL 12/2/18	89
Controlli sulle assenze. Art. 55-septies D.lgs. 165/2001	93
Assenze per malattia. Art. 37 CCNL 12/2/18	95
Visite Fiscali. Dpcm 17 ottobre 2017 n. 206	97
Malattia: guida INPS al certificato medico e alle visite fiscali	100
Permanente inidoneità psicofisica. Art. 55-octies D.lgs. 165/2001	104
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita. Art.38 CCNL 12/2/18	105
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio. Art. 39 CCNL 12/2/18	105
Congedi per le donne vittime di violenza. Art. 36 CCNL 12/2/18	106
3.4.4 ASPETTATIVE	107
Aspettativa per motivi familiari e personali. Art. 40 CCNL 12/2/18	107
Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero. Art. 41 CCNL 12/2/18	108
Altre aspettative previste da disposizioni di Legge. Art. 42 CCNL 12/2/18	108
Norme comuni sulle aspettative. Art. 43 CCNL 12/2/18	110
Aspettative. Art. 18 Legge 4 novembre 2010, n. 183	110
3.4.5 CONGEDI PER LA FORMAZIONE	112

Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università.	112
Diritto allo studio. Art. 46 CCNL 12/2/18	113
Congedi per la formazione. Art. 47 CCNL 12/2/18	114
3.4.6 ALTRE DISPOSIZIONI	115
Servizio militare. Art. 48 CCNL 12/2/18	115
Unioni civili. Art. 49 CCNL 12/2/18	116
Incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi. Art. 53 D. L.vo 165/2001	116
3.5 MOBILITÀ	120
Passaggio diretto ad altre Amministrazioni del personale in eccedenza. Art. 50 CCNL 12/2/18	120
Assegnazione temporanea presso altra Amministrazione. Art. 51 CCNL 12/2/18	121
3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE	123
Principi generali e finalità della formazione. Art. 52 CCNL12/2/18	123
Destinatari e processi della formazione. Art. 53 CCNL12/2/18	124
3.7 TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	126
3.7.1 LAVORO A TEMPO DETERMINATO	126
Contratto di lavoro a tempo determinato. Art. 54 CCNL12/2/18	126
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato. Art. 55 CCNL 12/2/18	128
3.7.2 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	130
Contratto di somministrazione. Art. 56 CCNL 12/2/18	130
3.7.3 LAVORO A TEMPO PARZIALE	131
Rapporto di lavoro a tempo parziale. Art. 57 CCNL12/2/18	131

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Art. 58 CCNL12/2/18	132
Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Art.59 CCNL12/2/18	133
CAPITOLO IV	135
DOVERI DEL DIPENDENTE E NORME DISCIPLINARI	
Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro. Art.12 D.lgs. 165/2001	135
Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici. Art.35-bis D.lgs. 165/2001	135
Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative. Art.55 D.lgs. 165/2001	135
Forme e termini del procedimento disciplinare. Art. 55-bis D.lgs. 165/2001	136
Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale. Art.55-ter D.lgs. 165/2001	139
Licenziamento disciplinare. Art. 55-quater D.lgs. 165/2001	140
False attestazioni o certificazioni. Art. 55-quinquies D.lgs. 165/2001	142
Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare. Art. 55-sexies D.lgs. 165/2001	143
Obblighi del dipendente. Art. 60 CCNL 12/2/18	145
Sanzioni disciplinari. Art. 61 CCNL 12/2/18	146
Codice disciplinare. Art. 62 CCNL 12/2/18	147
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare. Art.63 CCNL 12/2/18	151
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale. Art. 64 CCNL 12/2/18	151
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Art. 65 CCNL 12/2/18	152
Determinazione concordata della sanzione. Art. 66 CCNL 12/2/18	153

Assoluzione del dipendente, rimborso spese legali	154
CAPITOLO V	156
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Termini di preavviso. Art. 67 CCNL 12/2/18	156
Cause di cessazione del rapporto di lavoro. Art. 68 CCNL 12/2/18	156
CAPITOLO VI	158
TRATTAMENTO ECONOMICO	
Struttura della retribuzione. Art. 69 CCNL 12/2/18	158
Retribuzione e sue definizioni. Art. 70 CCNL 12/2/18	158
Struttura della busta paga. Art. 71 CCNL 12/2/18	159
Tredicesima mensilità. Art. 72 CCNL 12/2/18	159
Incrementi degli stipendi tabellari Art. 73 CCNL 12/2/18	160
Effetti dei nuovi stipendi. Art. 74 CCNL 12/2/18	160
Elemento perequativo. Art. 75 CCNL 12/2/18	160
Costituzione Fondo risorse decentrate. Art. 76 CCNL 12/2/18	161
Utilizzo Fondo risorse decentrate. Art. 77 CCNL 12/2/18	162
Differenziazione del premio individuale. Art. 78 CCNL 12/2/18	163
Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale. Art.79 CCNL 12/2/18	163
Welfare integrativo. Art. 80 CCNL 12/2/18	163
Trattenute per scioperi brevi. Art. 81 CCNL 12/2/18	164
Trattamento di trasferta. Art. 82 CCNL 12/2/18	164
Copertura assicurativa. Art. 83 CCNL 12/2/18	166
Patrocinio legale. Art. 84 CCNL 12/2/18	167

Diritti derivanti da invenzione industriale. Art. 85 CCNL 12/2/18	167
Servizio mensa e buoni pasto. Art. 86 CCNL 12/2/18	167
CAPITOLO VII	169
DISPOSIZIONI SPECIALI	
Clausole speciali per i Ministeri. Art.87 CCNL 12/2/18	169
Clausole speciali per le Agenzie. Art. 88 CCNL 12/2/18	169
Clausole speciali per gli Enti Pubblici non economici.Art. 89 CCNL 12/2/18	170
Clausole speciali per Enac. Art. 90 CCNL 12/2/18	171
Clausole speciali per AGID. Art. 91 CCNL 12/2/18	172
Clausole speciali per Cnel. Art. 92 CCNL 12/2/18	172
Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL. Art. 93 CCNL 12/2/18	173
Clausola speciale e transitoria. Art. 94 CCNL 12/2/18	173
Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione. Art. 95 CCNL 12/2/18	173
Conferme. Art. 96 CCNL 12/2/18	174
NOTA A VERBALE	178
DISDETTA AL CCNL	180
INDICE PER MATERIA	182

Corte Costituzionale, Sentenza n. 178 Anno 2015

Considerato in diritto

1-14 omissis

15.– Sono, invece, fondate, nei termini di cui si dirà, le censure mosse, al regime di sospensione per la parte economica delle procedure contrattuali e negoziali in riferimento all’art. 39, primo comma, Cost. Esse si incentrano sul protrarsi del “blocco” negoziale, così prolungato nel tempo da rendere evidente la violazione della libertà sindacale

15.1. – Le norme impugnate dai giudici rimettenti e le norme sopravvenute della Legge di stabilità per il 2015 si susseguono senza soluzione di continuità, proprio perché accomunate da analoga direzione finalistica.

Tale scansione temporale preclude, in relazione all’art. 39, primo comma, Cost., ogni considerazione atomistica del “blocco” della contrattazione economica per il periodo 2013-2014, avulso dalla successiva proroga. Il “blocco”, così come emerge dalle disposizioni che, nel loro stesso concatenarsi, ne definiscono la durata complessiva, non può che essere colto in una prospettiva unitaria.

Ciò risulta anche dalla formulazione letterale dell’art. 1, comma 254, della Legge n. 190 del 2014, che estende fino al 2015 il “blocco” ed è quindi destinato a incidere sui giudizi in corso.

15.2. – La disamina unitaria delle misure di “blocco” della contrattazione collettiva le colloca in un orizzonte meno angusto e contingente, per porne in luce l’incidenza, tutt’altro che episodica, sui valori costituzionali coinvolti.

La valutazione di tali profili problematici emerge anche dal dibattito parlamentare, che ha preceduto l’emanazione del regolamento governativo (Commissioni riunite I, Affari costituzionali, della Presidenza del Consiglio e Interni, e XI, Lavoro pubblico e privato, della Camera dei deputati, parere reso il 19 giugno 2013).

Inoltre, l’entrata in vigore delle disposizioni della Legge di stabilità per il 2015 tende a rendere strutturali le misure introdotte per effetto del D.P.R. n. 122 del 2013 e della Legge n. 147 del 2013.

Il fatto che tali misure fossero destinate a perpetuarsi nel tempo si evince dall’art. 1, comma 255, della Legge n. 190 del 2014, che, fino al 18, cristallizza l’ammontare dell’indennità di vacanza contrattuale ai valori del 31 dicembre 2013.

Il carattere strutturale delle misure e la conseguente violazione dell’autonomia negoziale non possono essere esclusi, sol perché, per la tornata 2013-2014, è stata salvaguardata la libertà di svolgere le procedure negoziali riguardanti la parte normativa (art. 1, comma 1, lettera c, del D.P.R. n. 122 del 2013).

La contrattazione deve potersi esprimere nella sua pienezza su ogni aspetto riguardante la determinazione delle condizioni di lavoro, che attengono immancabilmente anche alla parte qualificante dei profili economici.

Non appaiono decisivi, per escludere il contrasto con l’art. 39, primo comma, Cost., i molteplici contratti enumerati dalla difesa dello Stato, che non attestano alcun superamento della

sospensione delle procedure negoziali per la parte squisitamente economica del rapporto di lavoro e per gli aspetti più caratteristici di tale ambito.

L'estensione fino al 2015 delle misure che inibiscono la contrattazione economica e che, già per il 2013-2014, erano state definite eccezionali, svela, al contrario, un assetto durevole di proroghe. In ragione di una vocazione che mira a rendere strutturale il regime del "blocco", si fa sempre più evidente che lo stesso si pone di per sé in contrasto con il principio di libertà sindacale sancito dall'art. 39, primo comma, Cost..

16.– La libertà sindacale è tutelata dall'art. 39, primo comma, Cost., nella sua duplice valenza individuale e collettiva, e ha il suo necessario complemento nell'autonomia negoziale (ex plurimis, sentenze n. 697 del 1988, punto 3. del Considerato in diritto, e n. 34 del 1985, punto 4. del Considerato in diritto).

Numerose fonti internazionali soccorrono nella definizione del nesso funzionale che lega un diritto a esercizio collettivo, quale è la contrattazione, con la libertà sindacale. Pertanto, l'interpretazione della fonte costituzionale nazionale si collega sincronicamente con l'evoluzione delle fonti sovranazionali e da queste trae ulteriore coerenza.

Tra tali fonti spiccano la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 87, firmata a San Francisco il 17 giugno 1948, concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, la Convenzione OIL n. 98, firmata a Ginevra l'8 giugno 1949, concernente l'applicazione dei Principi del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, entrambe ratificate e rese esecutive con Legge 23 marzo 1958, n. 367, e, con specifico riguardo al lavoro pubblico, la Convenzione OIL n. 151, relativa alla protezione del diritto di organizzazione e alle procedure per la determinazione delle condizioni di impiego nella funzione pubblica, adottata a Ginevra il 27 giugno 1978 nel corso della 64ª sessione della Conferenza generale, ratificata e resa esecutiva con Legge 19 novembre 1984, n. 862.

Un rapporto di mutua implicazione tra libertà sindacale e contrattazione collettiva traspare dall'evoluzione della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo sulla libertà sindacale, che interpreta estensivamente l'art. 11 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con Legge 4 agosto 1955, n. 848 (Grande Camera, sentenza 12 novembre 2008, Demir e Baykara contro Turchia, riguardante il diritto di stipulare contratti collettivi nel lavoro pubblico).

Si deve inoltre citare l'art. 6 della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata e resa esecutiva con Legge 9 febbraio 1999, n. 30, che affianca all'esercizio collettivo del diritto di contrattazione la procedura dei reclami collettivi, disciplinata dal Protocollo addizionale alla Carta del 1995.

Il «diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi» è riconosciuto anche dall'art. 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che ha ora «lo stesso valore giuridico dei trattati», in forza dell'art. 6, comma 1, del Trattato sull'Unione europea (TUE), come modificato dal Trattato di Lisbona, firmato il 13 dicembre 2007, ratificato e reso esecutivo con Legge 2 agosto 2008 n. 130, ed entrato in vigore il 1° dicembre 2009.

Infine, in un quadro inteso a riconoscere e a promuovere il ruolo delle parti sociali, a favorire il dialogo tra le stesse, nel rispetto della loro autonomia, si deve ricordare l'art. 152, comma 1, del

Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), norma introdotta con il Trattato di Lisbona.

17.– Il reiterato protrarsi della sospensione delle procedure di contrattazione economica altera la dinamica negoziale in un settore che al contratto collettivo assegna un ruolo centrale (sentenza n. 309 del 1997, punti 2.2.2., 2.2.3. e 2.2.4. del Considerato in diritto). Nei limiti tracciati dalle disposizioni imperative della Legge (art. 2, commi 2, secondo periodo, e 3-bis del D.lgs. n. 165 del 2001), il contratto collettivo si atteggia come imprescindibile fonte, che disciplina anche il trattamento economico (art. 2, comma 3, del D.lgs. n. 165 del 2001), nelle sue componenti fondamentali ed accessorie (art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 2001), e «i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali» (art. 40, comma 1, primo periodo, del D.lgs. n. 165 del 2001).

In una costante dialettica con la Legge, chiamata nel volgere degli anni a disciplinare aspetti sempre più puntuali (art. 40, comma 1, secondo e terzo periodo, del D.lgs. n. 165 del 2001), il contratto collettivo contempera in maniera efficace e trasparente gli interessi contrapposti delle parti e concorre a dare concreta attuazione al principio di proporzionalità della retribuzione, ponendosi, per un verso, come strumento di garanzia della parità di trattamento dei lavoratori (art. 45, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001) e, per altro verso, come fattore propulsivo della produttività e del merito (art. 45, comma 3, del D.lgs. 165 del 2001).

Il contratto collettivo che disciplina il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni si ispira, proprio per queste peculiari caratteristiche che ne garantiscono l'efficacia soggettiva generalizzata, ai doveri di solidarietà fondati sull'art. 2 Cost.

Tali elementi danno conto sia delle molteplici funzioni che, nel lavoro pubblico, la contrattazione collettiva riveste, coinvolgendo una complessa trama di valori costituzionali (artt. 2, 3, 36, 39 e 97 Cost.), in un quadro di tutele che si è visto essere presidiato anche da numerose fonti sovranazionali, sia delle disarmonie e delle criticità, che una protratta sospensione della dinamica negoziale rischia di produrre.

Se i periodi di sospensione delle procedure “negoziali e contrattuali” non possono essere ancorati al rigido termine di un anno, individuato dalla giurisprudenza di questa Corte in relazione a misure diverse e a un diverso contesto di emergenza (sentenza n. 245 del 1997, ordinanza n. 299 del 1999), è parimenti innegabile che tali periodi debbano essere comunque definiti e non possano essere protratti ad libitum.

Su tale linea converge anche la Corte europea dei diritti dell'uomo, che ha sottolineato l'esigenza di «un “giusto equilibrio” tra le esigenze di interesse generale della comunità e i requisiti di protezione dei diritti fondamentali dell'individuo» e ha salvaguardato le misure adottate dal legislatore portoghese – in tema di riduzione dei trattamenti pensionistici – sulla scorta dell'elemento chiave del limite temporale che le contraddistingue (Seconda sezione, sentenza 8 ottobre 2013, António Augusto da Conceição Mateus e Lino Jesus Santos Januário contro Portogallo, punti 23 e seguenti del Considerato in diritto).

Il carattere ormai sistematico di tale sospensione sconfinata, dunque, in un bilanciamento irragionevole tra libertà sindacale (art. 39, primo comma, Cost.), indissolubilmente connessa con altri valori di rilievo costituzionale e già vincolata da limiti normativi e da controlli contabili penetranti (artt. 47 e 48 del D.lgs. n. 165 del 2001), ed esigenze di razionale distribuzione delle risorse e controllo della spesa, all'interno di una coerente programmazione finanziaria (art. 81, primo comma, Cost.).

Il sacrificio del diritto fondamentale tutelato dall'art. 39 Cost., proprio per questo, non è più tollerabile.

Solo ora si è palesata appieno la natura strutturale della sospensione della contrattazione e può, pertanto, considerarsi verificata la sopravvenuta illegittimità costituzionale, che spiega i suoi effetti a séguito della pubblicazione di questa sentenza.

18.– Rimossi, per il futuro, i limiti che si frappongono allo svolgimento delle procedure negoziali riguardanti la parte economica, sarà compito del legislatore dare nuovo impulso all'ordinaria dialettica contrattuale, scegliendo i modi e le forme che meglio ne rispecchino la natura, disgiunta da ogni vincolo di risultato.

Il carattere essenzialmente dinamico e procedurale della contrattazione collettiva non può che essere ridefinito dal legislatore, nel rispetto dei vincoli di spesa, lasciando impregiudicati, per il periodo già trascorso, gli effetti economici derivanti dalla disciplina esaminata.



PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

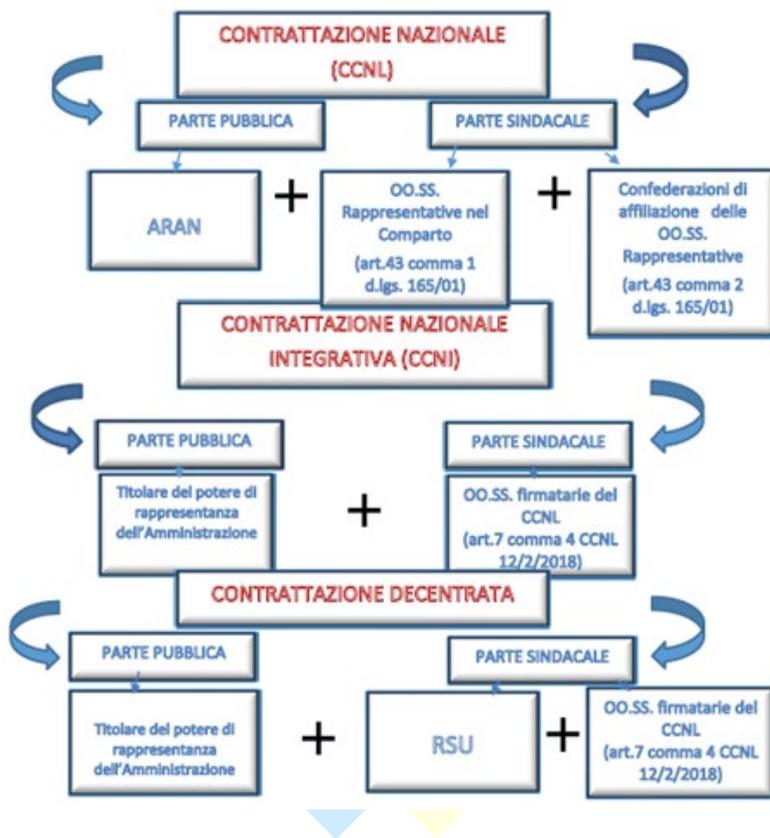
riuniti i giudizi,

1) dichiara l'illegittimità costituzionale sopravvenuta, a decorrere dal giorno successivo alla pubblicazione di questa sentenza nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica e nei termini indicati in motivazione, del regime di sospensione della contrattazione collettiva, risultante da: art. 16, comma 1, lettera b), del decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 15 luglio 2011, n. 111, come specificato dall'art. 1, comma 1, lettera c), primo periodo, del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111); art. 1, comma 453, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2014) e art. 1, comma 254, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2015).

CAPITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

1.1 SOGGETTI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva. Art. 43 D.lgs.165/01 commi da 1 a 5

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nei comparti o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.

(omissis)

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie. Art.7 CCNL 12/2/18

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

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

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL¹.

¹ La disposizione ha suscitato forti contrasti al tavolo negoziale perché nonostante la mancata sottoscrizione del CCNL, la FLP e USB pretendevano l'ammissione alle trattative sul presupposto della illegittimità dell'art.7 CCNL 12/02/2018 comma 3.

La questione è stata altresì oggetto di impugnativa innanzi a diversi tribunali ma, allo stato attuale, nessuno l'ha ritenuto illegittimo. Si richiama a tal proposito il Tribunale di Milano che con decreto n.4413/2018 del 31/05/2018 ha respinto la domanda cautelare della FLP dichiarando: "Una volta garantito alla associazione sindacale rappresentativa, ex art. 39 Cost., il diritto di partecipare alle trattative in sede nazionale; una volta che la medesima associazione abbia legittimamente ritenuto di non sottoscrivere un CCNL reputato non divisibile (CCNL che, come visto, è tuttavia la fonte che individua anche i successivi ambiti della

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

contrattazione integrativa); non può poi ritenersi contraria agli art. 3 e 39 Cost. l'esclusione di quella stessa associazione da quelle fasi contrattuali che traggono fondamento dal CCNL non sottoscritto.

Si aggiunga poi che, ad avviso del Tribunale ed entro i limiti di cognizione della fase cautelare, dalla pronuncia Corte Cost. 231/2013 non possono trarsi argomenti sufficienti per inficiare gli argomenti sopra esposti. La fattispecie normativa all'attenzione della Corte concerneva infatti situazione affatto diversa rispetto a quella di cui all'odierno giudizio”.

Ed ancora, il Tribunale di Roma, con decreto n.13976/2018 del 31/07/2018 su analoga fattispecie ad iniziativa della Federazione SNALS (Comparto Istruzione e Ricerca) ha dichiarato: “È chiaro dunque che il legislatore ha sancito positivamente il diritto dell'O.S. che possiede il requisito della rappresentatività a partecipare alle trattative sindacali con riferimento alla sola contrattazione collettiva nazionale. Mentre ha rimesso alle parti sociali che sottoscrivono il contratto collettivo nazionale l'individuazione dei soggetti della contrattazione integrativa, prevedendo espressamente che l'unico ambito sottratto al potere normativo della contrattazione nazionale è quello degli organismi di rappresentanza unitaria del personale (art. 43 comma 5 che fa salvo quanto previsto dall'art. 42 comma 7).

Il chiaro tenore letterale non consente dubbi interpretativi della normativa richiamata, rispetto alla quale risulta del tutto conforme, l'impugnato art. 22 comma 2 CCNL comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto in data 19.4.2018, laddove appunto individua nelle sole OO.SS. firmatarie del CCNL quelle che possono partecipare alla contrattazione integrativa a livello nazionale, regionale e di istituzione scolastica.

La ricorrente sostiene, in subordine, l'incostituzionalità del complesso normativo sopra richiamato nella parte in cui consente di escludere dalla contrattazione collettiva integrativa il sindacato dotato dei requisiti di rappresentatività che ha rifiutato la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale, per violazione degli artt. 3 e 39 Cost.; chiede pertanto di essere ammesso con riserva alle trattative “integrative” sino all'esito dell'incidente di costituzionalità.

Ebbene, questo giudice dubita innanzitutto del potere di anticipare, seppure temporaneamente e con riserva di riesame, gli effetti di una pronuncia di incostituzionalità riservata alla Consulta, attribuendo la cautela invocata proprio e solo in ragione del dubbio di costituzionalità, risolvendosi una tale operazione in una sostanziale disapplicazione della legge.

I principi affermati dalla recente giurisprudenza costituzionale e di legittimità richiamata dai ricorrenti appaiono invero volti a superare la questione della legittimazione del giudice della cautela a sollevare la questione di costituzionalità – e dunque dell'esaurimento della potestas iudicandi del giudice della cautela -, piuttosto che quella relativa all'abnormità del provvedimento cautelare concesso.

Ad ogni buon conto, la questione di costituzionalità non appare fondata.

Il sistema delineato dal legislatore nell'ambito del pubblico impiego in merito al rapporto fra la contrattazione nazionale ed integrativa, che è congeniato in modo tale che la contrattazione decentrata sia del tutto vincolata a quella nazionale, tanto che le clausole difformi sono nulle (Cass. 9146/2009); unitamente all'attribuzione delle prerogative sindacali sul presupposto oggettivo della rappresentatività, appare del tutto coerente e ragionevole.

Infatti, in un contesto in cui le prerogative sindacali di cui all'art. 19 Stat. Lav. sono attribuite all'o.s. sul presupposto del dato oggettivo della rappresentatività e dunque indipendentemente dalla sottoscrizione del contratto collettivo (art. 42 T.U.), come già ritenuto dal Tribunale di Milano in identica fattispecie, “è proprio il carattere di specificità della contrattazione integrativa nel pubblico impiego e il suo rapporto per così dire “di derivazione” dalla contrattazione nazionale a far viceversa apparire ragionevole e conforme al dettato dall'art. 39 Cost. la scelta legislativa di demandare integralmente al CCNL l'individuazione dei soggetti legittimati a partecipare ai livelli integrativi di contrattazione. Una volta garantito alla associazione sindacale rappresentativa, ex art. 39 Cost., il diritto di partecipare alle trattative in sede nazionale; una volta che la medesima associazione abbia legittimamente ritenuto di non sottoscrivere un CCNL reputato non condivisibile (CCNL che, come visto, è tuttavia la fonte che individua anche i successivi ambiti della contrattazione integrativa), non può poi ritenersi contraria agli art. 3 e 39 Cost. l'esclusione di quella stessa associazione da quelle fasi contrattuali che traggono fondamento dal CCNL non sottoscritto, garantendosi in ogni caso agli organismi di rappresentanza unitaria del personale la partecipazione alla contrattazione integrativa, ed alle OO.SS. dotate di rappresentatività, quale appunto il sindacato ricorrente, le prerogative sindacali di cui all'art. 19 Stat. Lav.

E proprio sotto tale profilo non può che rilevarsi la diversità della fattispecie esaminata da Corte Cost. 231/2013, da cui pertanto non sembrano potersi trarre elementi sufficienti per inficiare gli argomenti sopra esposti.

Il ricorso cautelare deve pertanto essere respinto”.

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

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

(omissis)

Dirigenti sindacali. Art.3 CCNQ 4/12/2017 ²

1. Nelle pubbliche Amministrazioni di cui all'Art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001 sono dirigenti sindacali:

- a) i componenti delle RSU;
- b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'Art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'Art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;
- e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'Art. 43 comma 2 del D.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;
- g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

2. Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

(omissis)

Rappresentanza Sindacale Unitaria, in breve RSU

La rappresentanza sindacale unitaria (RSU), in Italia, è un organismo collettivo rappresentativo di tutti i lavoratori, senza alcun riferimento alla loro iscrizione ad un sindacato, che sono occupati in una stessa realtà lavorativa, pubblica o privata.

² CCNQ 4 DICEMBRE 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Chi sono

- Colleghi (non in comando) ed in forza nella struttura a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato (vedi sopra);
- Colleghi pronti a dare la loro disponibilità a “rappresentare” i lavoratori della struttura, impegnandosi per migliorarne lo status, le condizioni lavorative/retributive e soprattutto per salvaguardarne la dignità;
- Persone che assumono la responsabilità del mandato ricevuto nei limiti del “potere” loro conferito dagli elettori;
- Soggetti “impegnati” a documentarsi per assolvere nel modo migliore al compito loro affidato;
- Colleghi particolarmente sensibili nei rapporti personali e relazionali con i lavoratori della struttura e con il Sindacato di promanazione;
- “Primi inter pares” con l’onere di informare ed ascoltare i colleghi su problematiche vertenziali e non.

Che cosa fanno

- Rappresentano tutti i lavoratori e siedono al tavolo delle trattative in sede locale, in posizione paritetica con il Dirigente (Amministrazione) e con i rappresentanti sindacali delegati dalle OO.SS. firmatarie il CCNL;
- In quanto eletti, godono di prerogative e libertà sindacali sancite dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), destinate al miglior espletamento del mandato;
- Possono indire assemblee per informare il Personale della struttura;
- Hanno diritto ad un locale nel quale riunirsi collegialmente o individualmente;
- Possono affiggere comunicazioni rivolte ai lavoratori;
- Si autoregolamentano e autogestiscono.

Regole di funzionamento

- La RSU è un organo collegiale che delibera a maggioranza degli eletti nell’ambito delle regole “cornice” stabilite dal CCNQ;
- Rispetto al suo funzionamento, la RSU risponde solo a sé stessa;
- Può dotarsi di un regolamento di funzionamento per stabilire modalità interne ed esterne:
 - Modalità interne: ad esempio utilizzo delle libertà sindacali, “peso” attribuito al voto espresso, ecc.;
 - Modalità esterne: ad esempio dialogo con i Lavoratori e con l’Amministrazione.

Rapporto con il Sindacato

- Può collaborare attivamente alla vita dell’Organizzazione nella cui lista è eletto;
- Dialoga con gli elettori ai quali risponde del proprio operato in ragione del mandato ricevuto;
- Concorre, con la propria esperienza, alla costruzione delle strategie ed all’attuazione delle scelte conseguenti;
- Il ruolo di RSU non è incompatibile con quello di Rappresentante Sindacale;
- È “sensore” e “voce” delle istanze dei lavoratori;

- È divulgatore delle linee sindacali;
- Costituisce “raccordo” tra centro e periferia.

Rapporto con l'Amministrazione

- È paritetico, quindi privo di vincoli di soggezione o subordinazione;
- È propositivo;
- È improntato al dialogo ed al reciproco rispetto;
- Non è pregiudizialmente conflittuale;
- Le richieste sindacali vanno avanzate con fermezza e determinazione, forti della condivisione dei lavoratori;
- I rapporti sono regolati da leggi, regolamenti e accordi tra le parti;

Rapporto con le OO.SS.

- Propositivo, paritetico;
- Teso al dialogo, nel rispetto reciproco;
- Improntato al confronto;
- Di assoluta libertà anche esprimendo posizioni “diverse” purché in linea col mandato ricevuto;
- Diretto alla ricerca di convergenze anche locali nell'interesse dei lavoratori.

Rapporto con i lavoratori

- Gli eletti RSU rappresentano i lavoratori, ad essi rispondono e con essi si confrontano con regolarità;
- Li informano;
- Li coinvolgono;
- Ne verificano il grado di soddisfazione;
- Onorano la fiducia ricevuta;
- Rispettano gli impegni assunti;
- Aggiornano il mandato alle problematiche in essere;

Prerogative

Gli eletti godono delle stesse prerogative previste per i rappresentanti sindacali sancite nella Legge 300/70:

- possono indire assemblee;
- hanno diritto a locali nei quali riunirsi;
- possono affiggere documenti;
- hanno diritto a permessi retribuiti;
- non possono essere perseguiti per manifestazioni di volontà espresse in virtù dell'incarico ricevuto;
- sono inamovibili fino a due anni dopo la conclusione del mandato ricevuto.

Compiti e funzioni. Art. 5 ACQ 7 AGOSTO 1998³

Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.

Fermo rimanendo quanto previsto dall'Art. 47, comma 2 del D.lgs. 29/1993, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'Art. 10 del D.lgs.29/1993 o da altre disposizioni di Legge o contratto collettivo.

Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di Comparto.

In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:

- Diritto ai permessi retribuiti;
- Diritto ai permessi non retribuiti di cui all'Art. ... del CCNL quadro del;
- Diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
- Diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele. Art. 6 ACQ 7 AGOSTO 1998⁴

Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'Art. 44, comma 1, lett. f) del d.lgs 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1° gennaio 1999, ai sensi dell'art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il ...

In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente i seguenti diritti:

- Diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
- Diritto ai permessi retribuiti;
- Diritto ai permessi retribuiti di cui all'Art. 11 del CCNL quadro del ...
- Diritto ai permessi non retribuiti;
- Diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro;
- Diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

³ ACQ 7 AGOSTO 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

⁴ ACQ 7 AGOSTO 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

Durata e sostituzione nell'incarico. Art. 7⁵ ACQ 7 AGOSTO 1998 ⁶

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

La RSU decade qualora il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'Art. 4, Parte Prima, ACQ del 7 agosto 1998, con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.

Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. Quest'ultima ne dà comunicazione al servizio di gestione del personale e, mediante affissione all'albo, ai lavoratori. Tale comunicazione deve contenere anche il nominativo del subentrante o la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU, nei casi previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui al comma 4, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale, nel primo caso, informa i componenti della RSU rimasti in carica invitandoli a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso segnala alle organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.

Decisioni. Art. 8 ACQ 7 AGOSTO 1998 ⁷

Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

Incompatibilità. Art. 9 ACQ 7 AGOSTO 1998 ⁸

La carica di componente della RSU é incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

⁵ novellato dall'art. 3 del CCNQ 9/2/2015

⁶ ACQ 7 AGOSTO 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

⁷ ACQ 7 AGOSTO 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

⁸ ACQ 7 AGOSTO 1998 per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale.

1.2 MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

In materia di relazioni sindacali, il nuovo contratto definisce nuove regole semplificate, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali.

È stato previsto un nuovo Organismo paritetico (Organismo paritetico per l'innovazione) che avrà il compito di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo con le organizzazioni sindacali.

La Commissione potrà monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. Lgs. n. 165/2001.

Sono state rivisitate ed aggiornate le materie attribuite alla contrattazione integrativa, con l'obiettivo di chiarirne il contenuto e la portata.

Un corretto e coerente intervento di riequilibrio sul riparto delle fonti dovrebbe peraltro essere stato orientato al tradizionale principio, in materia di delegificazione organica, di riconoscere alla contrattazione collettiva il ruolo di disciplina del rapporto di impiego pubblico.

In relazione alla contrattazione integrativa viene espressamente regolamentato, peraltro entro i rigorosi vincoli dettati dalla finanza pubblica, il margine di intervento sul trattamento accessorio (meriti e premi collegati al ciclo di performance).

I criteri di individuazione delle voci premiali e di valutazione, più nello specifico, sono definiti dalla fonte eteronoma (Legge o atti di macrororganizzazione), restando rimessa alla contrattazione integrativa la gestione della fase distributiva delle risorse nell'ambito delle fasce predeterminate dalla Legge.

Fonti. Art. 2 D.lgs. 165/2001⁹

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di Legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

⁹ Art. 2, commi da 1 a 3 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 2 del D. Lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art.2 del D. Lgs. n. 80 del 1998

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali¹⁰.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di Legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili¹¹.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di Legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva¹².

3bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile¹³.

Obiettivi e strumenti. Art. 3 CCNL 12/2/18

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- a) Si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- b) Si migliora la qualità delle decisioni assunte;

¹⁰ Comma aggiunto dall'art. 176, co. 2, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

¹¹ Comma così modificato prima dall'art. 1, co. 1, L. 4 marzo 2009, n. 15 e poi dall'art. 33, co. 1, lett. a), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Comma da ultimo modificato dall'articolo 1, comma 1, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹² Comma così modificato dall'art. 33, co. 1, lett. b), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹³ Comma aggiunto dall'art. 33, co. 1, lett. c), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

- c) Si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica Amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'Art. 7, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- a) Partecipazione;
 - b) Contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- a) Informazione;
 - b) Confronto;
 - c) Organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti dall'Art. 7. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'Art. 8.
6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'Art. 40, comma 3-ter, D.lgs. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL dei comparti di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

Informazione. Art. 4 CCNL 12/2/18

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di Legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 3, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Confronto. Art. 5 CCNL 12/2/18

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'Art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) l'individuazione dei profili professionali;
- e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'Art. 31 del D.lgs. 165/2001.

4. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 4, i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'Amministrazione ai sensi del comma 3, lett.a).

Organismo paritetico per l'innovazione. Art. 6 CCNL 12/2/18

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

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo anche con

riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'Art. 79 del presente contratto;
- f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 7, comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'Art. 79 del presente contratto.

1.3 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Contratti Collettivi Nazionali e Integrativi. Art. 40 D.lgs. 165/2001¹⁴

1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di Legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della Legge 23 ottobre 1992, n. 421¹⁵.

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita area o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità¹⁶.

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica¹⁷¹⁸.

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunemente denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti

¹⁴ Art. 45 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del D. Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 1 del D. Lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del D. Lgs. n. 80 del 1998.

¹⁵ Comma sostituito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente dall'articolo 11, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁶ Comma modificato dall'articolo 7, comma 4, della legge 15 luglio 2002, n. 145, dall'articolo 14 della legge 29 luglio 2003, n. 229, dall'articolo 1, comma 125, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, successivamente sostituito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e da ultimo modificato dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁷ Comma sostituito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁸ Chiarisce il rapporto tra la contrattazione nazionale e la contrattazione locale.

collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione

19

3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati²⁰.

3-quater. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.]²¹

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non

¹⁹ Comma inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall'articolo 11, comma 1, lettera c), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

²⁰ Comma inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall'articolo 11, comma 1, lettera d), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

²¹ Comma inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente abrogato dall'articolo 11, comma 1, lettera e), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di Legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-Legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni²².

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1²³.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti. 4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità

²² Comma inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successivamente modificato dall'articolo 11, comma 1, lettera f), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

²³ Comma inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore²⁴.

4ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa²⁵.

Trattamento economico. Art. 45 D.lgs. 165/01

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori. 5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

²⁴ Comma inserito dall'articolo 11, comma 1, lettera g), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

²⁵ Comma inserito dall'articolo 11, comma 1, lettera g), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Procedimento di contrattazione collettiva. Art. 47 D.lgs. 165/2001²⁶

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.
2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.
3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.
4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della Legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.
5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della Legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.
6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.
7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo.

²⁶ Art. 51 del D. Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 18 del D. Lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 4 del D. Lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, comma 1 del D. Lgs. n. 387 del 1998; Art. 44, comma 6 del D. Lgs. n. 80 del 1998.

8. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

9. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

10. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per Legge, nonché il sabato.

Campo di applicazione. Art. 1 CCNL 12/02/18

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Amministrazioni del comparto indicate all'Art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

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

- Al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL Ministeri del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001 e del 12 giugno 2003;
- Agli ufficiali giudiziari di cui all'Art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.
- Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova Amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

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

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

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

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

Con il termine “Ministero/i” si intendono Amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei ministeri.

I riferimenti ai CCNL degli enti o Amministrazioni mono comparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell’Art. 70 del D.lgs. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell’Amministrazione o ente interessato.

Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D.lgs. 165/2001”.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. Art. 2 CCNL 12/02/18

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 18, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell’ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l’apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

A decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione di cui all’Art. 47-bis comma 1 del D.lgs. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla Legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all’atto del rinnovo contrattuale. L’importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell’inflazione, misurata dall’indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l’erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.lgs. 165/2001.

Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell’Art. 49 del D.lgs. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L’interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell’Art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie. Art. 7 CCNL 12/2/18

(comma 1-5: vedi Cap.1.1)

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

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'Art. 19, comma 5;
- i) l'elevazione dei limiti previsti dall'Art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'Art. 20, comma 6;
- k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'Art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'Art. 57, comma 7;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'Art. 27, comma 2;
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'Art. 22;
- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'Art. 17, comma 2;
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'Art. 54, comma 1;
- s) per le Amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'Art. 46, comma 1 (diritto allo studio);
- t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'Art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;

- u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'Art. 25, comma 3;
- v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

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

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure. Art. 8 CCNL 12/2/18

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'Art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'Art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.

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

3. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'Art. 7, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'Art. 7, comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'Art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'Art. 9, l'Amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'Art. 40, comma 3-ter del D.lgs. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'Art. 40-bis, comma 1 del D.lgs.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

8. Le Amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Tutela retributiva per i dipendenti pubblici. Art. 47-bis D.lgs. 165/2001²⁷

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. Salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla Legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

Interpretazione autentica dei contratti collettivi. Art. 49 D.lgs. 165/2001²⁸

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi. Art. 64 D.lgs. 165/2001²⁹

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la

²⁷ Articolo aggiunto dal comma 2 dell'art. 59, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

²⁸ Art. 53 del D. Lgs. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 24 del D. Lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del D. Lgs. n. 80 del 1998; Articolo così sostituito dall'art. 61, co. 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150.

²⁹ Art. 68-bis del D. Lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 30 del D. Lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 387 del 1998

questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice precedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.

4. La Corte di Cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di Cassazione conserva i suoi effetti.

5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.

6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di Cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di Cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.

7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di Cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.

8. La Corte di Cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Clausole di raffreddamento. Art. 9 CCNL 12/2/18

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



CAPITOLO II

DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

Dirigenti sindacali. Art. 3 CCNQ 4/12/2017 ³⁰

1. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001 sono dirigenti sindacali:

- a) i componenti delle RSU;
- b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;
- e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del D.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;
- g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

2. Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro. Art. 42 D.lgs.165/2001³¹

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della Legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

³⁰ CCNQ 4 DICEMBRE 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

³¹ Art. 47 del D. Lgs.29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 396 del 1997

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima Legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

3-bis. Ai fini della costituzione degli organismi di cui al comma 3, è garantita la partecipazione del personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorché assunto con contratto regolato dalla Legge locale. Di quanto previsto dal presente comma si tiene conto ai fini del calcolo della rappresentatività sindacale ai sensi dell'articolo 43³²

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle

³² Comma aggiunto dall'art. 1, co. 1, L. 22 marzo 2012, n. 38.

rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della Legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione. Tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

Diritto di Assemblea. Art. 4 CCNQ 4/12/2017³³

1. I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea

³³ CCNQ 4 DICEMBRE 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali

devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

Diritto di Assemblea. Art.10 CCNL 12/02/18

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4/12/2017.

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

Contributi sindacali. Art.11 CCNL 12/02/18

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'Amministrazione.

5. Le Amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Diritto di affissione. Art. 5 CCNQ 4/12/2017³⁴

1. I soggetti di cui all'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Locali. Art. 6 CCNQ 4/12/2017³⁵

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), l'uso continuativo di un idoneo locale comune organizzato con modalità concordate con i medesimi per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle Amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti i soggetti di cui all'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

Distacchi sindacali. Art. 7 CCNQ 4/12/2017

1. I dipendenti ed i dirigenti indicati nell'Art. 1 comma 1 (Campo di applicazione), in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, nelle Amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli organismi direttivi statuari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto nei limiti numerici previsti dagli articoli 27 (Ripartizione dei distacchi sindacali nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione del distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'Art. 19 (Trattamento economico) per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.

2. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica.

3. In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

³⁴ CCNQ 4 DICEMBRE 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali

³⁵ CCNQ 4 DICEMBRE 2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali

Flessibilità in tema di distacchi sindacali. Art. 8 CCNQ 4/12/2017

1. I distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna associazione sindacale possono essere fruiti in modo frazionato, in misura non superiore al 75% del totale dei distacchi alle stesse assegnati e comunque in misura non inferiore a uno. L'arco temporale minimo di frazionamento è pari a tre mesi.
2. I distacchi frazionati di cui al comma 1 possono proseguire mediante l'utilizzo, in forma cumulata, di permessi per l'espletamento del mandato.
3. Entro il medesimo limite complessivo di cui al comma 1, i distacchi attivati in favore di dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. La prestazione lavorativa, nei casi di cui al comma 3, deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può articolarsi:
 - a) in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;
 - b) in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.
5. Il trattamento economico del lavoratore in distacco sindacale part-time ai sensi del comma 3 è quello previsto all'Art. 19, comma 3 (Trattamento economico). Per il diritto alle ferie e per lo svolgimento del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale secondo le tipologie del comma 4. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part time e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
6. Al personale con qualifica dirigenziale si applica quanto previsto dal comma 5 prendendo quale riferimento contrattuale il CCNL del comparto di contrattazione corrispondente all'area dirigenziale cui lo stesso appartiene.
7. Nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato di cui all'Art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), fatta salva la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.
8. Con esclusione delle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, i distacchi sindacali con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita di cui all'Art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti), nel limite massimo del 10% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

9. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 3, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

Permessi sindacali per l'espletamento del mandato. Art.10 CCNQ 4/12/2017

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali ai sensi dell'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.

2. I permessi di cui al comma 1 si ripartiscono tra le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, secondo quanto stabilito dagli artt. 28 (Ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).

3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle organizzazioni sindacali rappresentative.

4. I dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali di cui all'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b), ad e) utilizzano i permessi assegnati alle organizzazioni sindacali rappresentative.

5. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

6. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale dai dirigenti sindacali dei comparti Istruzione e ricerca e Funzioni centrali e delle relative aree dirigenziali operanti all'estero.

7. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa comunque denominata di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

8. Le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

9. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dipendenti che siano dirigenti sindacali di cui all'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e), possono essere utilizzati in forma cumulata. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'Art. 8 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), il lavoratore deve essere in possesso

dei requisiti di cui all'Art. 7 (Distacchi sindacali) e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'Art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali).

10. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi anche frazionati non superiori a dodici giorni a trimestre.

Permessi per le riunioni di Organismi Direttivi Statutari. Art.13 CCNQ 4/12/2017

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri per consentire ai dirigenti sindacali indicati all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere e), f) e g), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.

2. Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi.

3. I permessi di cui al presente articolo sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Agli stessi si applica l'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), comma 7.

4. I permessi di cui al presente articolo non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.

Aspettative e permessi sindacali non retribuiti. Art.15 CCNQ 4/12/2017

1. I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato.

2. Le aspettative non retribuite di cui al comma 1 possono essere fruiti in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le modalità previste dall'art. 8, (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno.

3. In tutti i casi di cessazione dell'aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

4. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 comma 1 (Dirigenti sindacali) lettere da a) ad f) hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

5. I dirigenti di cui al comma 4 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.

6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa comunque denominata di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Forme di utilizzo compensativo delle prerogative sindacali. Art. 16 CCNQ 4/12/2017

1. Nel rispetto delle quote complessive dei distacchi assegnati al singolo comparto ed alla relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza ed esclusivamente nel loro ambito, ogni singola associazione sindacale rappresentativa può modificare — in forma compensativa tra comparto e relativa area dirigenziale — le quote di distacchi alla stessa assegnati. Tale possibilità riguarda anche le confederazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative alla stessa aderenti purché la compensazione avvenga:

- a) nello stesso comparto o area;
- b) tra comparto e relativa area dirigenziale.

2. I distacchi assegnati alle confederazioni, ivi inclusi quelli ottenuti per cumulo di permessi, possono essere da queste attivati in tutti i comparti o aree a favore dei propri dirigenti sindacali, ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria, anche non rappresentative, aderenti alle confederazioni stesse.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative possono utilizzare i permessi sindacali per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni degli organismi statutari) in forma compensativa fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.

4. Le confederazioni rappresentative possono far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni degli organismi statutari) alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative.

5. Le confederazioni rappresentative possono attivare le aspettative sindacali non retribuite in tutti i comparti e le aree.

6. Le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43, comma 2, del D.lgs. 165/2001, o le organizzazioni sindacali rappresentative nel caso esclusivo in cui non aderiscano ad alcuna confederazione possono trasformare uno o più distacchi ottenuti da cumulo di permessi sindacali, nel limite massimo del 15% del totale di tali distacchi alle stesse assegnati e comunque in misura non inferiore a uno, in permessi sindacali per l'espletamento del mandato o per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari. Tali permessi, assegnati alle confederazioni, possono essere da queste attivati in tutti i comparti o aree a favore dei propri dirigenti sindacali, ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria, anche non rappresentative, aderenti alle confederazioni stesse, ivi incluse quelle che, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNQ 13 luglio 2016, sono presenti alle trattative nazionali.

7. Le richieste di compensazione di cui ai commi precedenti devono pervenire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica almeno 15 giorni prima dell'utilizzo delle prerogative per consentire al Dipartimento stesso, entro il suddetto arco temporale, di modificare i relativi contingenti. Tale termine può essere derogato nel caso in cui al momento della richiesta ci sia ancora capienza nel relativo contingente. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data anche notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini della verifica dei contingenti, degli adempimenti istruttori di cui all'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali) nonché per la trasmissione dei dati previsti dall'art. 22, comma 3 (Adempimenti e procedure connesse alla fruizione delle prerogative sindacali).

Rapporti tra associazioni sindacali e RSU. Art.17 CCNQ 4/12/2017

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali di cui agli artt. 7 (Distacchi sindacali) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti);
- b) diritto ai permessi retribuiti per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), riservati alle sole organizzazioni sindacali rappresentative;
- c) diritto ai permessi retribuiti per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi statuari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statuari);
- d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).

2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi retribuiti e non retribuiti di cui agli artt. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).

3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra organizzazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'ACQ 7 agosto 1998.

Trattamento Economico. Art. 19 CCNQ 4/12/2017

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.

2. Sino a quando i prossimi contratti collettivi nazionali non avranno stabilito una diversa disciplina, rimangono ferme tutte le norme previste dai CCNL vigenti, nonché, per gli ambiti ove lo stesso sia ancora in vigore, dall'art. 7, comma 2 (Trattamento economico) del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.

3. In caso di distacco ai sensi dell'art. 8, comma 3 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), al dirigente sindacale è garantito:

- a) il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.
4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.
5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del D.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della Legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

Tutela del Dirigente Sindacale. Art. 20 CCNQ 4/12/2017³⁶

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito con precedenza rispetto agli altri richiedenti in altra sede della propria amministrazione collocata in diverso comune ovvero in altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto o area, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta³⁷.
2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate. Lo stesso conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione di un assegno "ad personam" riassorbibile con i futuri miglioramenti economici, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento e quello previsto per la posizione giuridica ed economica attribuita nella nuova amministrazione.
3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), può essere

³⁶ Corrisponde all'articolo 18 CCNQ 7/8/1998

³⁷ Contratto d' interpretazione autentica del 31/05/2001: L'articolo 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 è norma di portata generale e si applica in tutti i casi in cui il dirigente sindacale riprenda servizio al termine del distacco sindacale o anticipatamente, per qualsiasi motivo anche personale, purché ricorrano le condizioni oggettive previste dal comma 1 dell'articolo stesso costituite dalla dimostrazione di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta"

Contratto d' interpretazione autentica del 23 settembre 2004: Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito, alle condizioni previste dall'articolo 18, comma 1, anche in una amministrazione diversa del medesimo comparto di appartenenza.

predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente.

5. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative il disposto del comma 4 non si applica nei casi in cui si debba procedere all'individuazione del personale soprannumerario, docente ed Ata, in conseguenza della rideterminazione dell'organico dell'istituzione scolastica o educativa. Non si applica, altresì, in tutti i casi nei quali l'assegnazione della sede sia stata disposta in applicazione di istituti che prevedono una permanenza annuale nella sede stessa.

6. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale. In caso di cessazione dalla carica di componente RSU, il nulla osta viene rilasciato dalla RSU operante al momento della richiesta.

7. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei distacchi ed aspettative sindacali. Art. 21 CCNQ 4/12/2017

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 7 (Distacchi sindacali), 12 (Distacchi da cumulo di permessi sindacali per l'espletamento del mandato Procedure) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti) sono presentate dalle associazioni sindacali rappresentative alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, anche attraverso il sito web dedicato Gedap, nonché alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato. Queste ultime amministrazioni accertati i requisiti soggettivi previsti dall'art. 7, comma 1 (Distacchi sindacali) provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta. Entro due giorni dall'avvenuta concessione, le amministrazioni stesse ne danno comunicazione, attraverso il sito web GEDAP, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 50 del D.lgs. 165/2001, anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.

2. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza segnalati nella richiesta da parte delle associazioni sindacali rappresentative è consentito l'utilizzo provvisorio in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

3. Se la procedura d'urgenza di cui al comma 2 viene richiesta per la prosecuzione o l'attivazione di un distacco o un'aspettativa in favore di un dipendente che stia svolgendo il periodo di prova, quest'ultimo viene sospeso per tutta la durata del distacco o dell'aspettativa.

4. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).

5. Le associazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti. Se, in ogni caso, entro il 31 gennaio di ogni anno le aspettative e i distacchi non vengono espressamente revocati gli stessi si intendono confermati e le amministrazioni non devono emanare alcun provvedimento. Le variazioni dei distacchi e delle aspettative devono essere, invece, comunicate

alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. Nei casi di revoca, trasformazione di un istituto in un altro, modifica della durata, modifica dell'articolazione temporale (da tempo pieno a part-time o viceversa) è necessario emanare un provvedimento, i cui estremi devono essere comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi e per gli effetti dei commi 3 e 4 dell'art. 50 del D.lgs. 165/2001, anche ai fini del rispetto dei contingenti. Tutte le informazioni devono essere comunicate tempestivamente attraverso il sito web Gedap.

Adempimenti e procedure connesse alla fruizione delle prerogative sindacali. Art. 22 CCNQ 4/12/2017

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo alle amministrazioni di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente attraverso il sito web GEDAP.

2. Le amministrazioni comunicano trimestralmente alle associazioni sindacali ed alla RSU, per quanto di competenza, il numero di ore di permesso utilizzate ai sensi dell'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e dell'art. 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari). Per le amministrazioni articolate sul territorio, la comunicazione deve includere anche l'indicazione della sede presso cui sono stati richiesti i permessi. In caso di superamento del contingente dei permessi per l'espletamento del mandato assegnato all'organizzazione sindacale o alla RSU, l'amministrazione provvede immediatamente a darne notizia alle stesse.

3. Le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 50, commi 3 e 4 del D.lgs. n. 165/2001, sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- a) il numero complessivo e i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali;
- b) gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in distacco, anche derivante da cumulo dei permessi, o in aspettativa per motivi sindacali.

4. Tali dati vengono trasmessi mediante la compilazione di un apposito prospetto all'interno dell'applicativo web GEDAP, da effettuarsi entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, per consentire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica la verifica del rispetto dei contingenti. Il prospetto di rilevazione, di cui l'amministrazione trattiene copia, deve contenere la esatta imputazione delle ore di permesso sindacale retribuite di cui agli artt. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari) fruite sui posti di lavoro dai dirigenti sindacali. Lo stesso deve essere controfirmato dalle associazioni sindacali richiedenti, salvo il caso di diniego che sarà segnalato e motivato. I modelli, compilati on-line, sulla base del citato prospetto di rilevazione, devono contenere le informazioni relative al rappresentante sindacale che ha certificato i dati e la motivazione dell'eventuale diniego.

5. I dati a consuntivo di cui al precedente comma 3, vengono comunicati alle associazioni sindacali per la verifica degli stessi da effettuarsi nel termine di 30 giorni dalla comunicazione.

Decorsi ulteriori 5 giorni, i dati risultanti dall'applicativo GEDAP si considerano definitivi e non sono soggetti a variazioni successivamente all'avvio, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, della procedura di recupero ai sensi dell'art. 23 (Modalità di recupero delle prerogative sindacali).

6. Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad individuare e rendere noto il responsabile del procedimento dell'invio dei dati di cui al presente articolo.

7. La mancata trasmissione dei dati entro i termini contrattualmente o normativamente previsti costituisce, in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento.

8. I dirigenti e/o i funzionari delle amministrazioni sono responsabili personalmente, per la parte di competenza, dell'utilizzazione delle prerogative sindacali distacchi, aspettative e permessi sindacali in violazione della normativa vigente.

9. L'associazione sindacale o la RSU che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il relativo contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

10. Le amministrazioni che non ottemperino, nei tempi ivi previsti, al disposto del comma 1, oppure concedano ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali o della RSU, saranno direttamente responsabili del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso di cui al comma 4.

Modalità di recupero delle prerogative sindacali. Art. 23 CCNQ 4/12/2017

1. Nel caso in cui, comunque, la RSU o le organizzazioni sindacali risultino avere utilizzato permessi per l'espletamento del mandato in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, l'amministrazione compensa l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza dei singoli soggetti il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo al recupero del corrispettivo economico delle ore di permesso fruite e non spettanti.

2. Analogamente, in caso di superamento dei contingenti delle altre prerogative sindacali attribuiti a ciascuna associazione sindacale, per l'eccedenza la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica applica quanto previsto dal comma 1. Il citato Dipartimento della Funzione Pubblica, a richiesta dell'associazione sindacale interessata, può valutare l'opportunità di compensare eventuali eccedenze nella fruizione di permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari mediante proporzionale riduzione dei distacchi ottenuti per cumulo di permessi, di spettanza dell'associazione medesima, tenuto presente che 1 distacco da cumulo equivale a n. 1.572 ore di permesso.

3. Le associazioni sindacali ammesse alle trattative nazionali con riserva per motivi giurisdizionali, in caso di esito sfavorevole dei successivi gradi di giudizio, dovranno restituire alle amministrazioni di appartenenza dei dirigenti sindacali il corrispettivo economico dei distacchi e delle ore di permesso fruite e non spettanti, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi.

4. Laddove le associazioni sindacali di cui al comma 3 siano comunque rappresentative in altri comparti o aree, o qualora le stesse abbiano acquisito successivamente la rappresentatività, la

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica definisce, sentite le medesime associazioni sindacali, un piano di restituzione delle prerogative fruito e non spettanti, mediante proporzionale riduzione dei contingenti assegnati, anche negli anni successivi.

5. Il piano di cui al comma 4 ha ad oggetto esclusivamente i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, ed i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari.

6. La restituzione di cui al comma 4 può essere ripartita per un periodo di tre anni, detraendo quota parte dei contingenti di spettanza di ciascun anno. Qualora l'entità delle prerogative fruito e non spettanti sia rilevante, tale periodo può essere esteso a 5 anni.

7. Al fine di non comprimere eccessivamente l'esercizio delle prerogative sindacali, nella definizione del piano di cui al comma 6, a ciascuna associazione sindacale dovrà essere garantito un contingente minimo del 30% dei permessi e dei distacchi di cui al comma 5 a disposizione in ciascun anno, ferma restando la possibilità, per le singole associazioni sindacali, di concordare percentuali inferiori.

8. Ove l'applicazione dei precedenti commi non consenta di recuperare la totalità delle ore e/o dei distacchi fruiti durante l'ammissione con riserva, per la parte residua si darà comunque luogo al recupero del corrispettivo economico delle prerogative fruito e non spettanti. Analogamente si procede nel caso in cui, a seguito dei successivi accertamenti della rappresentatività, venga meno il requisito della rappresentatività.

9. Alle associazioni sindacali aventi titolo devono essere riassegnati i distacchi, ivi inclusi quelli derivanti da cumulo di permessi, ed i permessi per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari che sarebbero stati attribuiti alle stesse se non fosse intervenuta la pronuncia giurisdizionale. In ogni caso, le prerogative fruito e non spettanti vengono assegnate pro-quota, nei limiti del piano di restituzione previsto ai commi 4 e 5.

Mutamenti Associativi. Art. 24 CCNQ 4/12/2017

1. Ai soli fini dell'accertamento della rappresentatività le organizzazioni sindacali che abbiano dato o diano vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa possono imputare al nuovo soggetto sindacale le deleghe delle quali risultino titolari, purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate, o che le deleghe siano, comunque, confermate espressamente dai lavoratori a favore del nuovo soggetto. Tale regola, coerente con il principio di libertà sindacale, ha carattere generale in quanto ogni periodico accertamento della rappresentatività può tradursi nel riconoscimento di nuovi soggetti sindacali, risultanti dalla libertà di aggregazione rimessa alla scelta delle parti interessate. Le aggregazioni associative devono dimostrare di aver dato effettiva ottemperanza al disposto della norma. In caso negativo non è possibile riconoscere la rappresentatività del nuovo soggetto sindacale ai fini dell'ammissione alle trattative per il rinnovo dei CCNL.

2. In caso di affiliazione o altra forma aggregativa tra sigle sindacali che non dia luogo alla creazione di un nuovo soggetto è sempre esclusa l'attribuzione delle deleghe dell'affiliato all'affiliante. Diversa è l'ipotesi di incorporazione/fusione di una organizzazione sindacale in un soggetto già esistente, trattandosi in questo caso, invece, di successione a titolo universale.

3. In tutti i casi in cui si verifichi un mutamento associativo, le associazioni sindacali interessate devono fornire all'amministrazione e all'Aran idonea documentazione, che attesti la regolarità

stanziale degli atti prodotti. Tale documentazione deve essere adottata dai competenti organi statutari ed è trasmessa all'amministrazione e all'Aran, a firma del legale rappresentante del soggetto sindacale interessato, a mezzo PEC. Per la data di ricezione fa testo quella risultante sull'avviso di ricevimento della PEC. Sono escluse mere note di comunicazione non corredate dalle modificazioni statutarie e che non diano conto degli elementi di effettività necessari per la successione nella titolarità delle deleghe del nuovo soggetto e per l'imputazione a quest'ultimo delle stesse.

4. Allo scopo di garantire la certezza e la stabilità delle relazioni sindacali, nel rispetto del comma 1, e per gli effetti dell'art. 43 del D.lgs. 165/2001, qualora nell'ambito di un soggetto sindacale rappresentativo si verifichi un mutamento associativo, compreso il mero cambio di denominazione, il mutamento produce effetti soltanto dal successivo periodico accertamento della rappresentatività previsto dall'art. 25 (Accertamento rappresentatività).

Accertamento Rappresentatività. Art. 25 CCNQ 4/12/2017

1. L'ARAN procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali, come normativamente predeterminata, in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle organizzazioni sindacali esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU.

2. Ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 165/2001, comma 1, il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. A tale fine, non si tiene conto del numero dei lavoratori associati al sindacato, ma del numero delle trattenute per i contributi sindacali effettivamente operate in busta paga, tramite delega di cui è titolare il sindacato. Di conseguenza, il dato associativo è rilevato direttamente dalla busta paga del lavoratore, in quanto la delega diviene effettiva solo a seguito del versamento del relativo contributo. Al fine di tener conto anche delle deleghe rilasciate nel mese di dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione, il dato viene rilevato nella busta paga del mese di gennaio immediatamente successivo in quanto, solo in essa, sono rilevabili tutte le deleghe attive rilasciate entro l'ultimo giorno del mese di dicembre, stante l'obbligo delle amministrazioni di procedere alla trattenuta del contributo sindacale dal mese immediatamente successivo a quello del rilascio della delega. Nel caso in cui la delega rilasciata nel mese di dicembre non risulti contabilizzata nella busta paga del mese di gennaio, la stessa non è valida ai fini del calcolo della rappresentatività non essendo dimostrata la sua attivazione. Nei soli limitati casi in cui la lavorazione delle buste paga relative al mese di gennaio si chiuda prima del 31 dicembre, la rilevazione avviene sulla busta paga del mese di febbraio a condizione che in detta busta paga risultino, per le nuove deleghe rilasciate a dicembre, sia la trattenuta riferita al mese di gennaio che quella riferita al mese di febbraio. Tale modalità, valida per tutte le rilevazioni, è finalizzata ad evitare di tener conto, ai fini della rappresentatività, delle deleghe fittizie e cioè di quelle che, eventualmente rilasciate dai lavoratori negli ultimi giorni utili del mese di dicembre, siano revocate nei primi giorni del successivo mese di gennaio, sicché la delega pur rilasciata non diviene mai effettiva. L'obbligo delle amministrazioni di procedere alla tempestiva e corretta trattenuta del contributo sindacale comporta la responsabilità del dirigente competente che risulti inadempiente. La risoluzione dei casi controversi imputabili alla

inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni è demandata alle deliberazioni del Comitato Paritetico, previsto dal comma 8 e seguenti dell'art. 43 del D.lgs. 165/2001.

3. La trasmissione delle schede compilate dalle amministrazioni pubbliche per l'accertamento delle associazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni. Le schede dovranno contenere l'indicazione dell'importo del contributo sindacale. Le stesse devono essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato contestualmente all'invio.

4. I voti ottenuti dalle singole liste elettorali nelle elezioni delle RSU non sono mai sommabili o trasferibili.

5. L'accertamento produce effetti con le medesime cadenze del comma 1 sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

6. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'ARAN convoca immediatamente le Confederazioni rappresentative per valutare le iniziative conseguenti.

Titolarietà Prerogative Sindacali. Art. 26 CCNQ 4/12/2017

1. Le prerogative sindacali sono assegnate all'associazione sindacale rappresentativa. I poteri e le competenze contrattuali relativi alla contrattazione integrativa riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie dei CCNL di comparto o di area sono esercitati dai rappresentanti dei suddetti soggetti, in nome e per conto degli stessi. Conseguentemente, anche la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi avviene esclusivamente in rappresentanza della organizzazione sindacale avente titolo.

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi. Art. 53 D.lgs. 165/2001³⁸

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della Legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e

³⁸ Art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, come modificato prima dall'art. 2 del Decreto-legge n. 358 del 1993, convertito dalla legge n. 448 del 1993, poi dall'art. 1 del decreto-legge n.361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, e, infine, dall'art. 26 del d.lgs. n. 80 del 1998 nonché dall'art. 16 del d.lgs. n. 387 del 1998

2, della Legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della Legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina³⁹

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni⁴⁰⁴¹.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da Legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2⁴².

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla Legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e

³⁹ Comma rettificato con comunicato 16 ottobre 2001 (in Gazz. Uff., 16 ottobre 2001, n. 241), e successivamente modificato dall'articolo 3 della legge 15 luglio 2002, n. 145.

⁴⁰ Comma inserito dall'articolo 52, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁴¹ Il Ministro Renato Brunetta nella Circolare n. 11 del 6/8/2010, interpretativa relativa all'articolo 53, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165 del 2001 ha chiarito che il divieto di conferire incarichi dirigenziali, nei confronti di chi riveste o abbia rivestito cariche politiche o sindacali negli ultimi due anni, vale solo per gli uffici che esercitano la loro competenza unicamente nella gestione del personale. La preclusione non vale, invece, per le strutture dell'amministrazione in cui la gestione del personale sia solo una delle competenze esercitate.

A fugare ogni dubbio circa la possibilità di accesso agli incarichi dirigenziali per i sindacalisti e i politici interviene un passaggio della circolare, che testualmente recita: «*Non è compresa nella previsione la preposizione ad uffici che, tra le altre competenze, svolgono anche l'attività di gestione del personale e, in generale, la preposizione alle strutture alle quali, specie in amministrazioni di dimensioni ridotte, fanno capo tutte le competenze generali di gestione, tra cui quella relativa al personale interno (ad esempio, i dirigenti scolastici e, comunque, tutti i dirigenti cui viene attribuito un incarico di funzione su un ufficio, i quali, come noto, hanno competenza sulla gestione del personale assegnato alla propria struttura)*». L'intervento della Funzione Pubblica propone una interpretazione che limita la sfera di applicabilità della nuova disciplina al solo caso espressamente previsto dalla norma ovvero alla preposizione a strutture che si occupino esclusivamente di gestione del personale, a patto che tale competenza sia l'unica esercitata dall'ufficio di riferimento.

⁴² Comma inserito dall'articolo 1, comma 42, lettera a), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente⁴³.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:⁴⁴

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica⁴⁵.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti⁴⁶.

⁴³ Comma modificato dall'articolo 1, comma 42, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

⁴⁴ Comma modificato dall'articolo 2, comma 13-quinquies, lettera a), del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125.

⁴⁵ Lettera aggiunta dall'articolo 7-novies del D.L. 31 gennaio 2005, n. 7 e, successivamente, modificata dall'articolo 2, comma 13-quinquies, lettera b), del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125.

⁴⁶ Comma modificato dall'articolo 1, comma 42, lettera c), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti ⁴⁷.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto-Legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della Legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze⁴⁸.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici ⁴⁹.

12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto. [La comunicazione è accompagnata da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i

⁴⁷ Comma inserito dall'articolo 1, comma 42, lettera d), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

⁴⁸ Comma modificato dall'articolo 1, comma 42, lettera c), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

⁴⁹ Comma sostituito dall'articolo 1, comma 42, lettera e), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Entro il 30 giugno di ciascun anno e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi] ⁵⁰.

13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica [o su apposito supporto magnetico], per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi [, relativi all'anno precedente,] da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11 ⁵¹.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza⁵².

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9⁵³.

⁵⁰ Comma modificato dall'articolo 1, comma 42, lettera f), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente dall'articolo 8, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁵¹ Comma modificato dall'articolo 1, comma 42, lettera g), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente dall'articolo 8, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

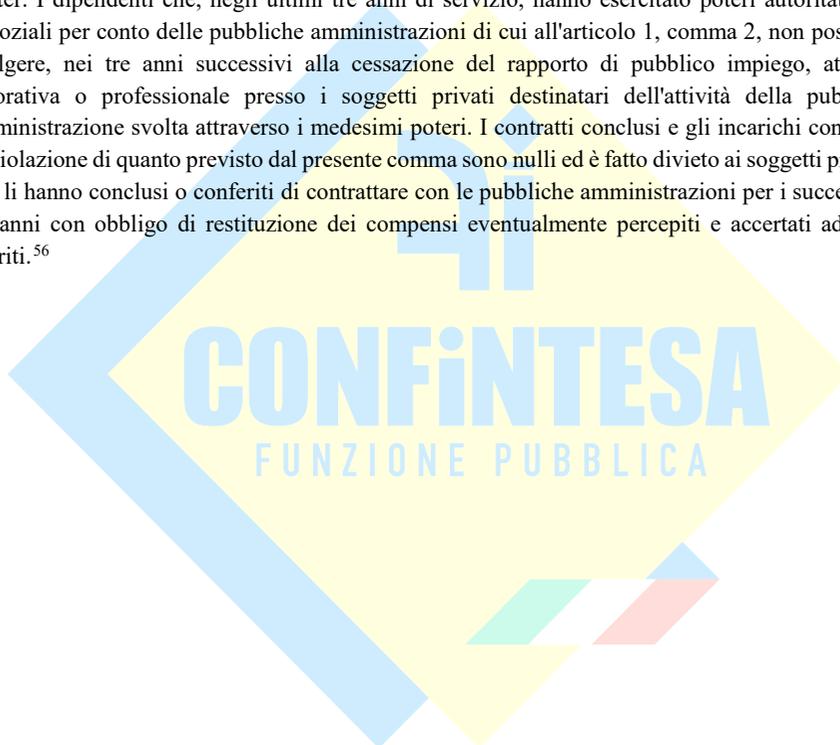
⁵² Comma modificato dall'articolo 34 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223 e successivamente dall'articolo 61, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in sede di conversione, dall'articolo 1, comma 42, lettere h) ed i), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e da ultimo dall'articolo 8, comma 1, lettera c), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁵³ La Corte Costituzionale, con sentenza 29 aprile 2015 (in Gazz. Uff., 10 giugno 2015, n. 23), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui prevede che «I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9».

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi⁵⁴.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato⁵⁵.

16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.⁵⁶



⁵⁴ Comma aggiunto dall'articolo 47 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 e successivamente sostituito dall'articolo 52, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁵⁵ Comma modificato dall'articolo 34 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223.

⁵⁶ Comma aggiunto dall'articolo 1, comma 42, lettera l), della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

CAPITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

3.1 COSTITUZIONE

Disciplina del rapporto di lavoro. Art.51 D.lgs. 165/01

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1. 2. La Legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Fonti. Art. 2 D.lgs. 165/2001

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di Legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di Legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la Legge disponga espressamente in senso contrario.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di Legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

Reclutamento del personale. Art.35 D.lgs. 165/01

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

- a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
- b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla Legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59;

e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso.

3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

- a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;
- b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

3-ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.

4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Foromez PA.

5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella Legge 31 ottobre 2013, n. 125.

5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Foromez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute.

5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.

5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della Legge 1° febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

Disciplina delle mansioni. Art. 52 D.lgs. 165/01

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

1-ter. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Contratto individuale di lavoro. Art. 13 CCNL 12/2/18

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di Legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Amministrazioni del comparto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) area o categoria e profilo professionale di inquadramento;
- d) livello retributivo iniziale;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di lavoro;
- g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale, di cui al comma 1, indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'Art. 17, comma 4.

5. L'Amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'Art. 53 del D.lgs. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'Art. 57, comma 6 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

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

Periodo di prova. Art. 14 CCNL 12/2/18

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

- a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area Prima prevista dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL; nell'Area A del precedente CCNL Enti Pubblici non economici; nella categoria Prima del CCNL AGID; nella categoria A-operatore dell'ENAC;
 - b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree previste dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL, degli Enti Pubblici non economici; nelle restanti categorie di AGID; nelle categorie B-collaboratore e C funzionario dell'ENAC;
 - c) sei mesi per il personale dell'area operativa dell'ENAC.
2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra Amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima Amministrazione, ai sensi dell'Art. 22, comma 15 del D.lgs.n. 75/2017.
 3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
 4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla Legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'Art. 39 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
 5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione, ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
 6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.
 7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
 8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
 9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
 10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'Amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'Amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.
 11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'Amministrazione di appartenenza.

Ricostituzione del rapporto di lavoro. Art. 15 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima o corrispondente posizione rivestita al momento delle dimissioni secondo il sistema di classificazione applicato nell'Amministrazione.
2. L'Amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area/categoria e profilo professionale corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato all'Amministrazione medesima al momento del rientro.
3. Il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali, di cui al comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di Legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche Amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea, secondo la normativa europea.
4. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.
5. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Amministrazione.

Fascicolo personale. Art.16 CCNL 12/2/18

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

Codice in materia di protezione dei dati personali. D.lgs. 30 giugno 2003, n.196

Art. 1. Diritto alla protezione dei dati personali

Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano.

(omissis)

Art. 19. Principi applicabili al trattamento di dati diversi da quelli sensibili e giudiziari

1. Il trattamento da parte di un soggetto pubblico riguardante dati diversi da quelli sensibili e giudiziari è consentito, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, anche in mancanza di una norma di Legge o di regolamento che lo preveda espressamente.

2. La comunicazione da parte di un soggetto pubblico ad altri soggetti pubblici è ammessa quando è prevista da una norma di Legge o di regolamento. In mancanza di tale norma la comunicazione è ammessa quando è comunque necessaria per lo svolgimento di funzioni istituzionali e può essere iniziata se è decorso il termine di cui all'articolo 39, comma 2, e non è stata adottata la diversa determinazione ivi indicata.

3. La comunicazione da parte di un soggetto pubblico a privati o a enti pubblici economici e la diffusione da parte di un soggetto pubblico sono ammesse unicamente quando sono previste da una norma di Legge o di regolamento.

3-bis. [abrogato]

Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016

(omissis)

Articolo 5 Principi applicabili al trattamento di dati personali

1. I dati personali sono:

- a) trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («d liceità, correttezza e trasparenza»);
- b) raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità; un ulteriore trattamento dei dati personali a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici non è, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, considerato incompatibile con le finalità iniziali («limitazione della finalità»);
- c) adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»);
- d) esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati («esattezza»);
- e) conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati; i dati personali possono essere conservati per periodi più lunghi a condizione che siano trattati esclusivamente a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o

storica o a fini statistici, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, fatta salva l'attuazione di misure tecniche e organizzative adeguate richieste dal presente regolamento a tutela dei diritti e delle libertà dell'interessato («limitazione della conservazione»);

- f) trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

2. Il titolare del trattamento è competente per il rispetto del paragrafo 1 e in grado di provarlo («responsabilizzazione»)

Articolo 6 Liceità del trattamento

1. Il trattamento è lecito solo se e nella misura in cui ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'interessato ha espresso il consenso al trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità; (C42, C43)
- b) il trattamento è necessario all'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte o all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso;
- c) il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento;
- d) il trattamento è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica;
- e) il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento;
- f) il trattamento è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali, in particolare se l'interessato è un minore.

La lettera f) del primo comma non si applica al trattamento di dati effettuato dalle autorità pubbliche nell'esecuzione dei loro compiti.

2. Gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del presente regolamento con riguardo al trattamento, in conformità del paragrafo 1, lettere c) ed e), determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento e altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto anche per le altre specifiche situazioni di trattamento di cui al capo IX.

3. La base su cui si fonda il trattamento dei dati di cui al paragrafo 1, lettere c) ed e), deve essere stabilita:

- a) dal diritto dell'Unione;
- b) dal diritto dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento. La finalità del trattamento è determinata in tale base giuridica o, per quanto riguarda il trattamento di cui al paragrafo 1, lettera e), è necessaria per l'esecuzione di un compito svolto nel pubblico interesse o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare

del trattamento. Tale base giuridica potrebbe contenere disposizioni specifiche per adeguare l'applicazione delle norme del presente regolamento, tra cui: le condizioni generali relative alla liceità del trattamento da parte del titolare del trattamento; le tipologie di dati oggetto del trattamento; gli interessati; i soggetti cui possono essere comunicati i dati personali e le finalità per cui sono comunicati; le limitazioni della finalità, i periodi di conservazione e le operazioni e procedure di trattamento, comprese le misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto, quali quelle per altre specifiche situazioni di trattamento di cui al capo IX. Il diritto dell'Unione o degli Stati membri persegue un obiettivo di interesse pubblico ed è proporzionato all'obiettivo legittimo perseguito.

4. Laddove il trattamento per una finalità diversa da quella per la quale i dati personali sono stati raccolti non sia basato sul consenso dell'interessato o su un atto legislativo dell'Unione o degli Stati membri che costituisca una misura necessaria e proporzionata in una società democratica per la salvaguardia degli obiettivi di cui all'articolo 23, paragrafo 1, al fine di verificare se il trattamento per un'altra finalità sia compatibile con la finalità per la quale i dati personali sono stati inizialmente raccolti, il titolare del trattamento tiene conto, tra l'altro:

- a) di ogni nesso tra le finalità per cui i dati personali sono stati raccolti e le finalità dell'ulteriore trattamento previsto;
- b) del contesto in cui i dati personali sono stati raccolti, in particolare relativamente alla relazione tra l'interessato e il titolare del trattamento;
- c) della natura dei dati personali, specialmente se siano trattate categorie particolari di dati personali ai sensi dell'articolo 9, oppure se siano trattati dati relativi a condanne penali e a reati ai sensi dell'articolo 10;
- d) delle possibili conseguenze dell'ulteriore trattamento previsto per gli interessati;
- e) dell'esistenza di garanzie adeguate, che possono comprendere la cifratura o la pseudonimizzazione.

(omissis)

3.2 ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale. Art.12 CCNL 12/2/18

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

2. Le parti, avendo ritenuto necessario non pregiudicare la sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità

indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

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

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

3.3 ORARIO DI LAVORO

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° giugno 2017

Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. (Direttiva n. 3/2017) (GU Serie Generale n.165 del 17-07-2017)

La Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», all'art. 14, introduce nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa Legge.

La disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
- sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna amministrazione in merito a:

- valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza; responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro;
- promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali; rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance; agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le misure da adottare devono permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni dovranno verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel contesto della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

La presente direttiva, emanata ai sensi del comma 3 dell'art. 14 della Legge n. 124/2015, nonché dell'art. 18, comma 3, dell'A.S. 2233-B citato nelle premesse, fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione.

Le linee guida, che ne costituiscono parte integrante, contengono indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Gli indirizzi, elaborati sulla base di un percorso condiviso con alcune amministrazioni, sono forniti, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, al fine di favorire una efficace applicazione delle predette misure da parte delle pubbliche amministrazioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale.

Ai fini dell'attuazione delle misure e degli obiettivi fissati dalla norma, con particolare riferimento alla sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, proseguirà la collaborazione già avviata con le amministrazioni attraverso le attività di monitoraggio definite nelle linee guida.

Roma, 1° giugno 2017

p. Il Presidente del Consiglio dei ministri

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione Madia

Registrata alla Corte dei conti il 26 giugno 2017 n. 1517

Orario di lavoro. Art. 17 CCNL 12/2/18

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'Art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66 del 2003⁵⁷, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Amministrazione, nel rispetto

⁵⁷ Art. 4 comma 4 D. Lgs. n. 66 del 2003 "Durata massima dell'orario di lavoro": "I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi".

della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre Amministrazioni.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
- orario su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'Art. 26;
- turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'Art.19;
- orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'Art. 22.

5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'Art. 23.

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

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

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

Riduzione dell'orario di lavoro. Art.18 CCNL 12/2/18

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di

entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali.

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

Turnazioni. Art. 19 CCNL 12/2/18

1. Le Amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. A tale tipologia si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Amministrazione.

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

- si considera in turno il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
- per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi del comma 7, rispetto alle ordinarie indennità di turno.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'Art. 70, comma 2, lett. a);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'Art. 70, comma 2, lett. a);
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'Art. 70, comma 2, lett. a);
- turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

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

7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, nonché i limiti dei turni di cui al comma 4, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'Art. 7, comma 6, lettere h e i. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

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

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'Art. 26, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'Art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001⁵⁸. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Reperibilità. Art. 20 CCNL 12/2/18

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

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

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

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

⁵⁸ Art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/20012 "Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni"

5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.
6. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 10,00. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.
7. La misura dell'indennità di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'Art. 7, comma 6, lettera e). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.
8. Le indennità di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'Art. 77 del presente contratto.
9. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Particolari attività prestate da dipendenti non in turno. Art. 21 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'Art. 70, comma 2, lett. a).
2. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non lavorativo ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'Art. 70, comma 2, lett. a) nella misura del 20%. Tale maggiorazione è elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.
5. I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Orario multiperiodale. Art. 22 CCNL 12/2/18

La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'Art. 17, comma 4, lettera e), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

1. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Pausa. Art. 23 CCNL 12/2/18

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'Art. 86 del presente contratto.
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'Art. 26, comma 4.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per Legge, quali ad esempio le operazioni di sdoganamento e le udienze giudiziarie.

Rilevazione dell'orario e ritardi. Art. 24 CCNL 12/2/18

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatico.
2. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'Art. 69. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'Art. 62 e seguenti.
3. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Lavoro straordinario e riposi compensativi. Art. 25 CCNL 12/2/18

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Amministrazioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.
3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 7, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa nazionale, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi i precedenti CCNL dei comparti di provenienza.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'Art. 70, comma 2, lett. a), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
5. Le maggiorazioni di cui al comma 3, sono pari:
 - a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi a giorni o a ore entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'Art. 27 del presente contratto.

Orario di lavoro flessibile. Art. 26 CCNL 12/2/18.

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'Art. 45 del presente contratto;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di Legge vigenti.

Banca delle ore. Art. 27 CCNL 12/2/18

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

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

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

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

3.4 ASSENZE

3.4.1 FERIE E FESTIVITÀ

Ferie e recupero festività soppresse. Art. 28 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' Art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' Art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica Amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/77.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili⁵⁹. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.

⁵⁹ L'orientamento della Corte di Cassazione sulla materia non è consolidato:

- Con la sentenza n.2496 del 1° febbraio 2018 ha stabilito che la Pubblica Amministrazione è obbligata al pagamento delle ferie residue per il dipendente prossimo alla pensione a prescindere dalla mancata richiesta avanzata dallo stesso durante il servizio.
- Con la sentenza n.15652 del 14 giugno la Cassazione, sez. lavoro aveva dato ragione al dipendente che aveva prodotto ricorso su un unico e specifico motivo di denuncia relativa alla violazione dell'art. 19 CCNL comparto sanità 1.09.1995. Nel ricorso si sosteneva il carattere irrinunciabile del diritto alle ferie ed al diritto all'indennità sostitutiva in caso di ferie non fruite, atteso che non è desumibile una rinuncia alle stesse dalla mancanza di una formale richiesta da parte del dipendente. La sentenza

10. L'Amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di Legge e delle relative disposizioni applicative.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruito nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno 30 settembre.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

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

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

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente

della Corte territoriale, aveva correttamente indicato la disciplina contrattuale, ritenendo determinate, pur in assenza della prova documentale della mancata fruizione per gli anni 2006-2007 e 2008, l'assenza di una formale richiesta.

- Con l'ordinanza n. 20091 del 30 luglio, ha respinto le richieste, proprio di un dirigente dell'azienda sanitaria locale di Reggio Emilia che aveva chiesto un'indennità sostitutiva dei 246 giorni di ferie accumulati in dieci anni di servizio, modificando completamente quanto già stabilito nel recente passato e affermando che nel settore pubblico la mancata fruizione delle ferie di per sé non dà alcun diritto alla loro monetizzazione in favore del lavoratore, a meno che questi riesca a provare che la mancata fruizione dei giorni di riposo sia stata causata da "eccezionali e motivate esigenze di servizio o da cause di forza maggiore".
- Non basterà, quindi solo la parola ma servirà la documentazione con tutti i particolari del caso per provare proprio le cause eccezionali e di forza maggiore che abbiano impedito il godimento delle ferie.
- I giudici hanno negato la legittimità del pagamento ad un primario, già in servizio alla Ausl di Reggio Emilia, che, quando aveva cambiato struttura, andando poi a dirigere un altro reparto in provincia di Mantova, aveva totalizzato 246 giorni di ferie a causa di pretese carenze d'organico e per cui aveva chiesto un indennizzo alla sua precedente azienda sanitaria. La Corte di Appello di Bologna aveva negato l'indennizzo, concesso in primo grado, perché il sanitario non aveva provato a sufficienza che la sua rinuncia all'utilizzo delle ferie fosse dovuta ad esigenze non rimandabili ovvero indipendenti dalla sua volontà. Prodotto ricorso in Cassazione, sostenendo che la particolare condizione numerica dei sanitari afferenti al proprio reparto impediva di realizzare un piano ferie compatibile con le esigenze dello stesso reparto, non ha ottenuto, per questi motivi, il riconoscimento richiesto.

Vedere dichiarazione congiunta n.1 al CCNL.

informare tempestivamente l'Amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'Art. 37, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'Art. 28, comma 11 (Ferie e recupero festività sopresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'Art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella Legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012 Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Festività. Art. 29 CCNL 12/2/18

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili⁶⁰, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo⁶¹.

⁶⁰ Le festività stabilite in base ad accordi con il Vaticano sono:

- 1° gennaio - Capodanno (Santa Madre di Dio o Ottava di Natale);
- 6 gennaio – Epifania;
- 15 agosto - Ferragosto (ovvero Assunzione di Maria Vergine);
- 1° novembre – Tutti i Santi;
- 8 dicembre – Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Natale.

Le feste civili sono:

- 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
- 1° maggio - Festa del Lavoro;
- 2 giugno - Anniversario della Repubblica.

Altri giorni festivi sono:

- il lunedì successivo alla domenica di Pasqua (Lunedì dell'Angelo);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- la festa del Santo Patrono nelle singole località.

⁶¹ Le giornate di festività nazionale coincidenti con la domenica o altro giorno festivo, compreso il Santo Patrono non sono recuperabili. Il lavoratore ha diritto di godere delle festività del Santo Patrono nel giorno in cui si verifica la ricorrenza tuttavia, non potendosi adottare la chiusura totale dell'ufficio, è necessario provvedere alla costituzione di un presidio per il compimento degli atti urgenti ed il disbrigo delle emergenze. Le unità di personale presente in ufficio differiranno il godimento della festività ad altro giorno della settimana e non oltre l'anno solare in corso. L'allegato A del CCNL 13 novembre 1997 prevede che la festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenza di servizio, venga recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 933/1977 per le festività sopresse.

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

Ferie e riposi solidali. Art. 30 CCNL 12/2/18

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'Art. 10 del d. lgs.n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'Art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'Amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'Art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

3.4.2 CONGEDI DEI GENITORI

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. Legge 8 marzo 2000, n. 53

Congedi dei genitori. Art. 3 L.53/2000

1. All'articolo 1 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente: "Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla Legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino". 2. L'articolo 7 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente: "Art. 7. 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente Legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della Legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo". 3. All'articolo 10 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i

seguenti commi: "Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre". 4. L'articolo 15 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente: "Art. 15. 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente Legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia. 2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta: a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa; b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della Legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria. 3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta: a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa; b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b). 4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo. 5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa".

5. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151.

Congedi per eventi e cause particolari. Art. 4 L.53/2000

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il

lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

4-bis. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151.

Congedi per la formazione continua. Art. 6 L.53/2000

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della Legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della Legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della Legge n. 196 del 1997.

4. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 150.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto. Art. 7 L.53/2000

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente Legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente Legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente Legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definiti i requisiti, i criteri e le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Prolungamento dell'età pensionabile. Art. 8 L.53/2000

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Art. 9 L.53/2000

1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto-Legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;
- b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituite, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo massimo finanziabile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali. In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.

5. Le risorse di cui al comma 1 possono essere, in misura non superiore al 10 per cento, destinate alle attività di promozione delle misure in favore della conciliazione, di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni da effettuare anche attraverso reti territoriali.

Parti prematuri. Art. 11 L.53/2000

1. All'articolo 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi: "Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Flessibilità dell'astensione obbligatoria. Art. 12 L.53/2000

1. Dopo l'articolo 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente: "Art. 4-bis. 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

2. Comma abrogato dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

3. Comma abrogato dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Astensione dal lavoro del padre lavoratore. Art.13 L.53/2000

1. Dopo l'articolo 6 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6-bis.

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della Legge 4 gennaio 1968, n. 15.
3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.
4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-ter. 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

L. 5 febbraio 1992, n. 104. Art. 33 Agevolazioni

1. Comma Abrogato dal D.LGS. 26 Marzo 2001, N. 151.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3⁶². A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge

⁶² La Corte Costituzionale, con sentenza 5 luglio - 23 settembre 2016, n. 213 (in G.U. 1^a s.s. 28/09/2016 n. 39) ha dichiarato l'illegittimità costituzionale "dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), come modificato dall'art. 24, comma 1, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) nella parte in cui non include il convivente - nei sensi di cui in motivazione - tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado."

della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata Legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della Legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità⁶³.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Congedi dei genitori. Art. 44 CCNL 12/2/18

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di Legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

⁶³ La L. 8 marzo 2000, n. 53, ha disposto (con l'art. 20, comma 1) che "Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente."

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16,17 e 28 del D.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'Art. 32, comma 1, del D.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'Art. 47 del D.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'Art. 32 del D.lgs. n.151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. In attuazione delle previsioni dell'Art. 32, comma 1-bis, del D.lgs. 151/2001, inserito dall'Art. 1, comma 339, lett. a), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche. Art. 45 CCNL 12/2/18

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 ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle

predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' Art. 37; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa area o categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della Legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'Art. 37.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'Amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'Art. 37.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'Amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'Art. 62 del presente contratto.

Permessi retribuiti. Art. 31 CCNL 12/2/18

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

- a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

- b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'Art. 1, comma 36⁶⁴ e 50⁶⁵ della Legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari. Art.32 CCNL 12/2/18

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda⁶⁶, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
- a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore⁶⁷;

⁶⁴Legge 76/2016 art.1 comma 36: "Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile."

⁶⁵ Legge 76/2016 art.1 comma 50: "I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza".

⁶⁶ ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN DEL 04/07/2018 n. CFC8.

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

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

⁶⁷ ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN DEL 15/6/2018 n. CFC2.

Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche

- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore⁶⁸;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla Legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

ai permessi previsti dall' art. 33 della legge 104/92 o dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?

La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d. lgs. n. 151/2001.

⁶⁸ ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN DEL 04/07/2018 n. CFC7

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

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

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di Legge. Art. 33 CCNL 12/2/18

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' Art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predisponde, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di Legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'Art. 1 della Legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'Art. 13 della Legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'Art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'Art. 4, comma 1, della Legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'Art. 31, comma 1, lettera b).
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Permessi orari a recupero. Art. 34 CCNL 12/2/18

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

3.4.3 MALATTIA

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Art.35 CCNL 12/2/18

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla Legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. a) e b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

Orientamento Aran CFC5 del 04/07/18

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

È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/18 introduce un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell'art. 55-septies del D.lgs. 165/01.

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

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.

Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un *plafond* annuo di 18 ore.

Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

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

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

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

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

TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO	DECURTA TRATTAMEN TO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORIO	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altre comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e Comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEQUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA

Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA
---	----------	----	---	---	--

Controlli sulle assenze. Art. 55-septies D.lgs. 165/2001

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-Legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis, del decreto-Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, per tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando

a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

Assenze per malattia. Art. 37 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
6. L'Amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di Legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:
 - a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro

straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;

- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
- e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'Art. 7, comma 6, lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

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

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

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

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'Amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Visite Fiscali. Dpcm 17 ottobre 2017 n. 206

Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 1 Richiesta della visita di controllo

1. La visita fiscale può essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.
2. L'INPS procede, conseguentemente, mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.
3. La visita può essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS, nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dallo stesso Istituto nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2.

Art. 2 Svolgimento delle visite fiscali

1. Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 3 Fasce orarie di reperibilità

1. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.
2. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Art. 4 Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
 - a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
 - c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Art. 5 Verbale di visita fiscale

1. Nell'assolvimento del controllo affidatogli il medico é tenuto a redigere, nelle modalità telematiche indicate dall'INPS, il verbale contenente la valutazione medico legale relativa alla capacità o incapacità al lavoro riscontrata.
2. Il verbale é trasmesso telematicamente all'INPS per le attività di competenza e viene messo a disposizione del dipendente mediante apposito servizio telematico predisposto dall'INPS.
3. L'esito del verbale é reso tempestivamente disponibile, mediante il servizio presente sul Portale dell'Istituto, al datore di lavoro pubblico.
4. Le attività di cui al presente articolo sono effettuate secondo le modalità indicate dall'INPS nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 6 Variazione dell'indirizzo di reperibilità

1. Il dipendente é tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne dà tempestiva comunicazione all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

Art. 7 Mancata effettuazione della visita fiscale

1. In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, é data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.
2. Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio. Il suddetto invito viene consegnato con modalità, stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, idonee a garantirne la conoscibilità da parte del destinatario.

Art. 8 Mancata accettazione dell'esito della visita

1. Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico é tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.
2. Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.
3. In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predisponde apposito invito a visita ambulatoriale. Il suddetto invito viene consegnato con modalità stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 9 Rientro anticipato al lavoro

1. Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

2. Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

Art. 10 Abrogazioni

1. Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione 18 dicembre 2009, n.206, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 17 ottobre 2017

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione Madia

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali Poletti

Visto, il Guardasigilli: Orlando

Registrato alla Corte dei conti il 20 dicembre 2017, n. 2404

Malattia: guida INPS al certificato medico e alle visite fiscali

Fonte: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=52037>

Come funziona il certificato di malattia telematico

Cosa devi fare in caso di malattia e assenza dal lavoro?

In caso di malattia, vale a dire di un'infermità che determini incapacità temporanea al tuo specifico lavoro, è il medico curante a redigere l'apposito certificato di malattia e a trasmetterlo all'Inps con modalità telematica, immediatamente o al più il giorno dopo quando la visita è avvenuta al tuo domicilio. Anche il medico libero professionista, a cui puoi rivolgerti nei casi previsti dalla Legge o dal tuo contratto di lavoro, può rilasciare il certificato di malattia telematico poiché egli dispone delle credenziali di accesso al servizio.

Prendi sempre nota del numero di protocollo del certificato (PUC). Puoi anche chiederne al medico una copia cartacea. Se lo richiedi espressamente, il medico è tenuto ad inviare la medesima certificazione al tuo indirizzo di posta elettronica personale (art. 7 della Legge n. 221 del 17 dicembre 2012).

Controlla sempre la correttezza dei seguenti dati obbligatori, di cui sei unico responsabile, per non correre il rischio che non ti venga indennizzato l'evento di malattia:

- i tuoi dati anagrafici,
- l'indirizzo di reperibilità durante la malattia e ogni informazione ritenuta utile (specificando eventuale località, frazione, borgo, contrada, precisando se si tratta di via, piazza, vicolo e aggiungendo, se occorre, palazzina, residence...).

È inoltre importante verificare la corretta trasmissione del certificato telematico. A tale scopo, puoi visualizzare il tuo certificato e il tuo attestato (certificato privo di diagnosi) sul sito web www.inps.it, entrando con le tue credenziali nei servizi on line (codice fiscale e Pin o Spid per consultare il certificato; codice fiscale e numero di protocollo per consultare l'attestato). Con il certificato telematico di malattia, sei esonerato dall'obbligo di invio dell'attestato al tuo datore di lavoro privato o pubblico che può visualizzarlo mediante i servizi presenti sul sito web www.inps.it. Devi comunque attenerti alle disposizioni previste dal tuo contratto di lavoro per informare il datore di lavoro della tua assenza.

Nei giorni festivi e prefestivi devi rivolgerti al medico di Continuità assistenziale per il rilascio del certificato di malattia sia per eventi insorti nei suddetti giorni sia per giustificare la continuazione di un evento certificato sino al venerdì.

Nei casi di ricovero o accesso al Pronto soccorso, devi richiedere alla Struttura ospedaliera il rilascio della certificazione attestante il periodo di degenza e la eventuale successiva prognosi di malattia. Anche in tali casi assicurati che l'eventuale trasmissione telematica sia stata regolarmente effettuata.

Qualora invece la Struttura Ospedaliera sia impossibilitata al rilascio del certificato telematico e ti consegni un certificato cartaceo, accertati che siano presenti tutti i dati fondamentali (dati anagrafici e codice fiscale del lavoratore, diagnosi in chiaro, data di dichiarato inizio malattia, data di rilascio del certificato, data di presunta fine malattia, se si tratta di inizio, continuazione o ricaduta, visita ambulatoriale o domiciliare, residenza o domicilio abituale e domicilio di

reperibilità durante la malattia) e provvedi all’invio dello stesso all’Inps e al datore di lavoro, con le modalità previste per la certificazione cartacea, di seguito indicate.

Come deve essere redatto il certificato di malattia telematico?

Le modalità di redazione del certificato telematico di malattia sono contenute nel disciplinare tecnico allegato al decreto del Ministero della Salute 18 aprile 2012 ed illustrate nella circolare Inps n. 113 del 25 luglio 2013.

Al fine di garantire la correttezza delle informazioni riportate nel certificato, è necessario che il medico redattore ponga la massima attenzione nell’inserimento di tutti i dati.

In particolare, il medico è tenuto ad inserire correttamente, se ne ricorrono i presupposti, le seguenti informazioni:

- indicazione di evento traumatico (anche ai sensi dell’articolo 42 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010). L’informazione è indispensabile affinché l’Inps possa valutare se vi sono le condizioni per attivare un’azione surrogatoria verso i terzi responsabili.

In caso di azione surrogatoria con esito positivo, per il lavoratore c’è il vantaggio che le giornate di indennità di malattia in tal modo recuperate dall’Inps non rientrano nel computo del periodo massimo assistibile per malattia;

- segnalazione delle eventuali “agevolazioni” - per le quali il lavoratore privato o pubblico è esonerato dall’obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità - in caso di:

- o una patologia grave che richieda terapie salvavita;
- o una malattia per la quale sia stata riconosciuta la causa di servizio (SOLO per alcune categorie di dipendenti pubblici) ascritta alle prime tre categorie della TABELLA A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella TABELLA E del medesimo decreto;
- o di uno stato patologico connesso alla situazione di invalidità già riconosciuta maggiore o uguale al 67%.

Il medico può anche inserire eventuali ulteriori dettagli nelle note di diagnosi al fine di completare e/o caratterizzare meglio la diagnosi stessa.

Al riguardo, l’Inps ha fornito alcuni indirizzi operativi in merito all’applicazione della normativa relativa alle esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori del settore privato (circolare Inps n. 95 del 7 giugno 2016).

Le informazioni sopradescritte sono fondamentali per poter garantire lo svolgimento corretto delle successive attività di competenza dell’Istituto.

È comunque valido il certificato cartaceo?

Il certificato di malattia e l’attestato redatti su carta sono accettati solo quando non sia tecnicamente possibile la trasmissione telematica. In tal caso, ai fini della validità della certificazione prodotta, devono risultare inseriti comunque tutti i citati dati obbligatori (art. 8 del DPCM 26 marzo 2008).

Il certificato cartaceo va consegnato all'Inps (o inviato con R/R) entro due giorni, SOLO se sei un lavoratore privato che ha diritto all'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto. Ricordati di comunicare sempre il corretto indirizzo di reperibilità.

Ricordati anche che, l'attestato cartaceo deve essere trasmesso al datore di lavoro (sempre entro due giorni, se sei un lavoratore privato che ha diritto all'indennità economica di malattia Inps; entro i termini previsti dal tuo contratto di lavoro, negli altri casi).

Da quale giorno inizia la malattia?

L'Inps, sulla base della normativa vigente, riconosce la prestazione di malattia, ai lavoratori assicurati per la specifica tutela previdenziale, soltanto dal giorno di rilascio del certificato. Il medico per Legge non può giustificare giorni di assenza precedenti alla visita. Solo se si tratta di certificato redatto a seguito di visita domiciliare, l'Inps riconosce anche il giorno precedente alla redazione (solo se feriale), quando espressamente indicato dal medico. Tieni presente, inoltre, che il tuo datore di lavoro potrebbe ritenerti assente ingiustificato nei giorni non riconosciuti dall'Inps.

Cosa devi fare in caso di cicli di cura ricorrenti?

Nei casi di cicli di cura ricorrenti per patologie di natura specialistica comportanti incapacità al lavoro (compresi i trattamenti emodialitici, chemioterapia...), i lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia possono produrre un'unica certificazione attestante la necessità di trattamenti ricorrenti e che qualifichi ciascun periodo come ricaduta del precedente. La certificazione di tali cicli deve essere inviata all'Inps e al proprio datore di lavoro prima dell'inizio della terapia con l'indicazione dei giorni previsti per l'esecuzione ed è utile a considerare, ai fini dell'indennità previdenziale, i diversi giorni di malattia come un unico evento. A prestazioni effettivamente eseguite, l'interessato deve presentare periodiche dichiarazioni della struttura sanitaria con il relativo calendario delle cure eseguite.

Le assenze dal lavoro per le terapie devono, comunque, essere certificate, nelle consuete modalità, mediante certificazione telematica o, ove questa non sia possibile, cartacea.

Quali sono le fasce orarie di reperibilità?

Le visite mediche di controllo possono essere disposte d'ufficio dall'Istituto (nei confronti dei lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia e dei lavoratori pubblici) o su richiesta dei datori di lavoro per i propri dipendenti.

Accertati che sul campanello del domicilio di reperibilità sia indicato il tuo nominativo, per permettere al medico fiscale l'eventuale visita di controllo.

Non dimenticare di rispettare le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo, anche nei giorni festivi, di sabato e domenica.

La disciplina delle visite mediche di controllo è, in parte, differenziata per i lavoratori del settore privato e quelli del settore pubblico.

LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO (OMISSIS)

LAVORATORI DEL SETTORE PUBBLICO

Fasce di reperibilità: ore 09.00 - 13.00 /15.00 – 18.00.

Se sei un dipendente pubblico, i casi di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità sono indicati dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 206 del 17 ottobre 2017:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Ricorda che la visita fiscale deve essere richiesta obbligatoriamente dal tuo datore di lavoro pubblico se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative, ma, discrezionalmente, può essere anche disposta più volte durante il medesimo periodo di prognosi.

Può essere disposta dall'Inps una visita di controllo se l'evento è stato determinato da infortunio sul lavoro o malattia professionale?

Nei casi di eventi determinati da infortunio sul lavoro o malattia professionale (anche quando sia ancora in corso la relativa istruttoria) non possono essere disposte visite di controllo da parte dell'Inps per non interferire nell'attività di competenza esclusiva dell'Inail in materia (art. 12 della Legge n. 67/1988).

Cosa succede se il lavoratore è trovato assente a visita medica di controllo domiciliare?

Se sei trovato assente in occasione della visita medica di controllo domiciliare, vieni invitato con apposito avviso a presentarti in data specifica presso gli ambulatori della Struttura territoriale Inps di competenza.

Se nel giorno della prevista visita ambulatoriale hai ripreso l'attività lavorativa, non sei tenuto a sottoporri a quella visita, ma devi comunque comunicarlo alla medesima Struttura Inps.

In ogni caso, devi presentare idoneo giustificativo per l'assenza alla visita di controllo domiciliare per non incorrere, se sei un lavoratore privato avente diritto all'indennità di malattia, nelle sanzioni amministrative previste dalla Legge e, in tutti i casi, in eventuali azioni disciplinari da parte del datore di lavoro.

Si può cambiare l'indirizzo di reperibilità?

Se devi variare l'indirizzo di reperibilità durante la malattia segui puntualmente queste regole.

LAVORATORE PRIVATO (omissis)

LAVORATORE PUBBLICO

Avverti subito il datore di lavoro, il quale provvede a sua volta ad informare tempestivamente l'Inps per mezzo degli appositi canali (art. 6 del citato decreto ministeriale n. 206/2017).

Si può modificare il periodo di malattia?

Se vuoi rientrare al lavoro prima della fine prognosi indicata sul certificato, devi chiedere al medico che ha redatto il certificato la RETTIFICA della prognosi, da inoltrare all'Inps attraverso il servizio di trasmissione telematica.

Se sei un dipendente pubblico, il citato decreto ministeriale n. 206/2017 ti autorizza a rivolgerti, nei soli casi di assenza o impedimento assoluto del medico che ha redatto il certificato, ad altro medico per ricevere un certificato rettificativo della prognosi.

Nessun certificato può essere rettificato se è finito il periodo prognostico originariamente assegnato.

Le informazioni sopra riportate sono aggiornate a luglio 18.

Per ogni ulteriore informazione consulta il sito web www.inps.it

Permanente inidoneità psicofisica. Art. 55-octies D.lgs. 165/2001⁶⁹

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della Legge 23 agosto 1988 n.400, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

- a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
- b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

⁶⁹ Articolo aggiunto dall'art. 69, co. 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

- c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
- d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita. Art.38 CCNL 12/2/18

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche Amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio. Art. 39 CCNL 12/2/18

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.
2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' Art. 37, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.
3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'Art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella Legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'Art. 37 alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.

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

Congedi per le donne vittime di violenza. Art. 36 CCNL 12/2/18

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'Art. 24 del D.lgs. n. 80/2015⁷⁰, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi

⁷⁰ Art. 24 D.lgs. 80/2015 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'Art.44 del presente contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'Art. 58 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra Amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'Amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

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

3.4.4 ASPETTATIVE

Aspettativa per motivi familiari e personali. Art. 40 CCNL 12/2/18

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,

6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.

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

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

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

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero. Art. 41 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Altre aspettative previste da disposizioni di Legge. Art. 42 CCNL 12/2/18

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di Legge.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della Legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla Legge 30 novembre 1989, n.398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell' Art. 2 della citata Legge n. 476/1984 e s.m.i .

3. Ai sensi dell'Art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal

Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, 278⁷¹. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'Art. 40 del presente contratto, se utilizzata allo stesso titolo.

⁷¹ Art.2 "Congedi per gravi motivi familiari" del DECRETO 21 luglio 2000, n. 278 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari". (GU n.238 del 11-10-2000)

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il temperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di

Norme comuni sulle aspettative. Art. 43 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui al D.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'Amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'Art. 62 del presente contratto.

Aspettative. Art. 18 Legge 4 novembre 2010, n. 183

“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁷², e successive modificazioni.

⁷² Art. 23-bis D.lgs. 165/2001 Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato.

1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato possono, a domanda, essere collocati in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.

2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza.

3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se: a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile; b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.

7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie.

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

3.4.5 CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università.

Art.2. L. 13 agosto 1984, n. 476⁷³

1. Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti.

2. Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

3. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo.

⁷³ Tale disposizione persegue la finalità di rendere effettivo lo svolgimento delle attività richieste per la prosecuzione degli studi destinati all'approfondimento delle metodologie per la ricerca e la formazione scientifica; attività e studi che rispondono all'interesse, costituzionalmente rilevante, della ricerca scientifica (in questi termini Corte Cost.30 maggio 1995 n.201). La ratio è quella di costituire un favor per il dipendente ammesso a corsi di ricerca e studio, garantendogli non soltanto la conservazione del posto di lavoro già occupato, ma anche un trattamento retributivo in caso di oggettivo non percepimento di altro sostegno economico (così Tribunale di Caltagirone, ordinanza 11.05.2004).

Si deve inoltre negare sia con riferimento alla ratio della disposizione dell'art. 2 della legge n. 476/1984, sia con riferimento alla sua lettera, che l'amministrazione goda di una qualche discrezionalità nella concessione del congedo straordinario o dell'aspettativa retribuita nelle ipotesi sopra descritte (Cons. St., sez I, 30 ottobre 2002, n. 3250; Tar Toscana, sezione II, 15 aprile 1992, n. 90).

Diritto allo studio. Art. 46 CCNL 12/2/18

1. Ai dipendenti sono concessi in aggiunta alle attività formative programmate dall'Amministrazione permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Amministrazione, all'inizio di ogni anno. Le Amministrazioni articolate sul territorio provvedono a ripartire il contingente di personale di cui al presente comma tra le varie sedi.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'Art. 10 della Legge n. 300 del 1970⁷⁴.
4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 12 del presente articolo.

⁷⁴ Art. 10. (Lavoratori studenti) L.300/1970

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

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.
10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'Art. 31, comma 1 lettera a)
12. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

Congedi per la formazione. Art. 47 CCNL 12/2/18

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'Art. 5 della Legge n. 53/2000⁷⁵, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

⁷⁵ Art.5 Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. LEGGE 8 marzo 2000, n. 53":

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. L'Amministrazione provvede alla distribuzione della quota percentuale, di cui al presente comma, tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

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

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

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'Art. 5, comma 3, della Legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell' Art. 37 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell' Art. 39 del presente contratto.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

3.4.6 ALTRE DISPOSIZIONI

Servizio militare. Art. 48 CCNL 12/2/18

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'Art. 1799 del D.lgs. n. 66/2010.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differire l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato Art.1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' Amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Unioni civili. Art. 49 CCNL 12/2/18

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi. Art. 53 D. L.vo 165/2001

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità' dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della Legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della Legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della Legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina. 1-bis.

Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da Legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti. 3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati,

secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla Legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali.

Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma.

Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali e' previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso.

Sono esclusi i compensi derivanti:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.
- f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto.

In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi.

Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto.

In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi.

Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto-Legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni.

All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della Legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato.

L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.

13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo.

Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono.

I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56

e seguenti, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica.

A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

3.5 MOBILITÀ

Passaggio diretto ad altre Amministrazioni del personale in eccedenza. Art. 50 CCNL12/2/18

1. In relazione a quanto previsto dall'Art. 33, comma 6, del D.lgs. 165/2001⁷⁶, 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 altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della Amministrazione di appartenenza, quest'ultima comunica anche a tutte le Amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Le Amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per area o categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'Amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

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

- dipendenti portatori di handicap;

⁷⁶ Art. 33, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001: "I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30".

- dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
 - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
 - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica Amministrazione;
 - particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi dell'Art. 1, comma 36 e 50 della Legge 76 del 2016;
 - presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.
5. L'Amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:
- a) da parte delle Amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigenti;
 - b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'Art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'Art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Assegnazione temporanea presso altra Amministrazione. Art. 51 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altra Amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta, per utilizzarne le prestazioni.
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con il consenso dell'interessato.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra Amministrazione, continua ad occupare un posto nella dotazione organica dell'Amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi, rinnovabili.
5. Il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'Amministrazione di destinazione, ai sensi dell'Art. 30 del D.lgs. 165/2001.
6. L'assegnazione temporanea può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'Amministrazione che lo ha richiesto.
7. L'assegnazione temporanea può essere disposta oltre la durata indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di Legge, nei seguenti casi:
 - a) qualora norme di Legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso l'Amministrazione ricevente;
 - b) assegnazione presso gli uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico di cui all'Art. 4, comma 4, del D.lgs. 165/2001;
 - c) assegnazione presso Amministrazioni pubbliche di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

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

9. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle progressioni economiche presso l'Amministrazione di appartenenza. Può inoltre partecipare, presso la medesima Amministrazione, alle procedure concorsuali o alle procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore, ai sensi dell'Art. 52 del D.lgs. n. 165/2001⁷⁷, tramite le procedure di cui al precedente periodo, il dipendente cessa dall'assegnazione temporanea.

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

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

⁷⁷ Articolo 52 D. Lgs. n. 165/2001 "Disciplina delle mansioni"

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

1-ter. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore: a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4; b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave. 6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Principi generali e finalità della formazione. Art. 52 CCNL12/2/18

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica Amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le Amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

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

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

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Amministrazioni;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Destinatari e processi della formazione. Art. 53 CCNL12/2/18

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

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

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le Amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre Amministrazioni effettua la propria formazione nelle Amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera a).

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

- a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche;
- b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

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

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

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.

9. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione nelle Amministrazioni con articolazione sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

10. Le Amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'Art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

11. Le Amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

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

13. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'Art. 6:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'Amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3.7 TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.7.1 LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Contratto di lavoro a tempo determinato. Art. 54 CCNL12/2/18

1. Le Amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'Art. 36 del D.lgs. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D.lgs. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le Amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di Amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le Amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'Art. 35 del D.lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'Art. 6 del D.lgs. n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della Legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

- b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D.lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'Amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'Art. 52 del D.lgs.n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.
11. Ai sensi dell'Art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla Legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di Amministrazioni di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.
12. Ai sensi dell'Art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.
13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'Art. 36, comma 5 del D.lgs. 165/2001.
14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'Art. 20 del D.lgs. n. 81/2015.

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato.
Art. 55 CCNL 12/2/18

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica Amministrazione, ai sensi dell'Art. 28, comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre Amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art 28, commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando in quanto compatibili i criteri stabiliti dall'Art. 37 del presente CCNL, si applica l'Art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella Legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'Art. 37, comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'Art. 37;
- d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'Art. 31 comma 2;
- e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. c), possono essere concessi i seguenti permessi:
 - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'Art. 32;
 - permessi per esami o concorsi, di cui all'Art. 31, comma 1 lettera a);
 - permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art.35;
 - permessi per lutto di cui, all'Art. 31, comma 1 lettera b);

2. Il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

3. Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di Legge per i lavoratori dipendenti, compresa la Legge n.53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

4. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'Art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'Art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Amministrazione deve essere motivato.

5. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'Art. 2126 c.c.

6. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 del precedente articolo 54 e comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

7. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra Amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

8. Le Amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D.lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

9. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima Amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

3.7.2 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Contratto di somministrazione. Art. 56 CCNL 12/2/18

1. Le Amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'Art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materia.
2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'Art. 54, comma 3, del presente contratto.
3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i seguenti profili:
 - Ministeri, Agenzie fiscali e Cnel: profili dell'Area Prima e della fascia di accesso F1 dell'Area Seconda;
 - Enti pubblici non economici: profili dell'Area A;
 - Enac: profili della Categoria A Operatore;
 - AGID: profili della Categoria prima.
4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materia.
5. L'Amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'Art. 7 della Legge n. 300/1970.
6. Le Amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le Amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla Legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'Art. 6, sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.
9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di Legge in materia.

3.7.3 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Rapporto di lavoro a tempo parziale. Art. 57 CCNL12/2/18

1. Le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
4. L'Amministrazione, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'Art. 1, comma 59, della Legge n.662/1996, come modificato dall'articolo 73 del D.L. n. 112/2008.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle Amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'Art. 8, commi 3 e 7, del D.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di Legge in materia di assunzioni.

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Art. 58 CCNL12/2/18

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Tattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Art.59 CCNL12/2/18

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di Legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'Art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'Art. 70, comma 2 lettera c), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'Art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'Art. 25 del presente contratto.
8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'Art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015.
9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla Legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area o categoria e profilo professionale.
11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
12. Al ricorrere delle condizioni di Legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 81/2015.

CAPITOLO IV

DOVERI DEL DIPENDENTE E NORME DISCIPLINARI

Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro. Art.12 D.lgs. 165/2001

Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici. Art.35-bis D.lgs. 165/2001⁷⁸

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative. Art.55 D.lgs. 165/2001⁷⁹

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle

⁷⁸ Articolo inserito dall'art. 1, comma 46, L. 6 novembre 2012, n. 190.

⁷⁹ Articolo così sostituito dall'art. 68, co. 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

sudette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.⁸⁰

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

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla Legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Forme e termini del procedimento disciplinare. Art. 55-bis D.lgs. 165/2001⁸¹

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo⁸².

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità⁸³.

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica⁸⁴.

⁸⁰ Comma modificato dall'articolo 12, comma 1, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁸¹ Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁸² Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁸³ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁸⁴ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera c), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito⁸⁵. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo⁸⁶.

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o

⁸⁵ Cassazione, Sentenza n. 8245 del 26/4/2016 - Ufficio competente per i procedimenti disciplinari - Art. 55bis comma 4 D.Lgs. n. 165/01 - Non è un collegio perfetto - Principi di diritto L'art. 55bis comma 4 del D. Lgs. n. 165/01 si limita a stabilire che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel co.2.

L'articolo nulla dice riguardo al fatto che il suddetto ufficio abbia, o debba avere, la natura di collegio perfetto, nel quale è sempre necessaria la partecipazione di tutti i componenti per l'attività del collegio. Sulla base di questa considerazione gli Ermellini accolgono il ricorso promosso dal MIUR contro la sentenza della Corte territoriale d'Appello che aveva dichiarato la nullità del licenziamento disciplinare di un dipendente condannando il MIUR alla reintegra con risarcimento del danno.

La Corte territoriale infatti aveva ritenuto che il collegio di cui all'art. 55bis comma 4 del D. Lgs. n. 165/01, fosse un collegio perfetto e pertanto potesse ascoltare il lavoratore e decidere sulla sanzione solamente con la presenza di tutti i suoi membri, cosa che non era avvenuta nel caso di specie. La Corte Suprema accoglie il ricorso delle Amministrazione, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello in altra composizione stabilendo i seguenti principi di diritto: a) tranne che in caso di organi giurisdizionali un collegio deve intendersi come perfetto solo quando la legge, esplicitamente o implicitamente, lo disponga; b) in un collegio perfetto la presenza di tutti i suoi componenti è necessaria soltanto per le attività decisorie e non anche per quelle preparatorie, istruttorie o strumentali verificabili a posteriori dall'intero consesso; c) in nessun caso un collegio può operare in composizione mono personale.

⁸⁶ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera d), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore⁸⁷.

6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, ne' il differimento dei relativi termini⁸⁸.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni⁸⁹.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente⁹⁰.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro⁹¹.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare⁹².

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare ne' l'invalidità degli atti e della

⁸⁷ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera e), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁸⁸ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera f), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁸⁹ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera g), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁹⁰ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera h), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁹¹ Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera i), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁹² Comma sostituito dall'articolo 13, comma 1, lettera l), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento ⁹³.

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari ⁹⁴

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale. Art.55-ter D.lgs. 165/2001⁹⁵

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. [Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento.] Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente⁹⁶.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale ⁹⁷.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il

⁹³ Comma aggiunto dall'articolo 13, comma 1, lettera i), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁹⁴ Comma aggiunto dall'articolo 13, comma 1, lettera i), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁹⁵ Articolo inserito dall'articolo 69, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁹⁶ Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁹⁷ Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa⁹⁸.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale⁹⁹.

Licenziamento disciplinare. Art. 55-quater D.lgs. 165/2001¹⁰⁰

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
 - b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
 - d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
 - e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
 - f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;
- f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;¹⁰¹
- f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;¹⁰²

⁹⁸ Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera c), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

⁹⁹ Comma modificato dall'articolo 14, comma 1, lettera d), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁰⁰ Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁰¹ Lettera aggiunta dall' art. 15, comma 1, lett. a), D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁰² Lettera aggiunta dall' art. 15, comma 1, lett. a), D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;¹⁰³

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009¹⁰⁴.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta¹⁰⁵.

2. Abrogato¹⁰⁶

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies¹⁰⁷.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile¹⁰⁸.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva

¹⁰³ Lettera aggiunta dall' art. 15, comma 1, lett. a), D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁰⁴ Lettera aggiunta dall' art. 15, comma 1, lett. a), D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁰⁵ Comma inserito dall' art. 1, comma 1, lett. a), D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

¹⁰⁶ Comma abrogato dall' art. 15, comma 1, lett. b), D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁰⁷ Comma così modificato dall' art. 15, comma 1, lett. c), D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹⁰⁸ Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4¹⁰⁹.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-Legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia¹¹⁰.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati¹¹¹.

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4¹¹².

False attestazioni o certificazioni. Art. 55-quinquies D.lgs. 165/2001¹¹³

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a

¹⁰⁹ Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

¹¹⁰ Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, come modificato dall' art. 3, comma 1, lett. a), D. Lgs. 20 luglio 2017, n. 118.

¹¹¹ Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

¹¹² Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, come modificato dall' art. 3, comma 1, lett. b), D. Lgs. 20 luglio 2017, n. 118.

¹¹³ Articolo aggiunto dall' art. 69, co. 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater¹¹⁴.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare. Art. 55-sexies D.lgs. 165/2001¹¹⁵

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare¹¹⁶.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma

¹¹⁴ Comma modificato dall'articolo 16, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

¹¹⁵ Articolo aggiunto dall'art. 69, co. 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹¹⁶ Comma sostituito dall'articolo 17, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4117.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.



¹¹⁷ Comma sostituito dall'articolo 17, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Obblighi del dipendente. Art. 60 CCNL 12/2/18

Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della Legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'Art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di Amministrazione adottato da ciascuna Amministrazione.

1. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'Art. 24 della Legge n. 241/1990;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione e dal D.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla Legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'Art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all' Amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;
 - n) comunicare all' Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - q) comunicare all'Amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
3. Resta fermo, per il personale delle Agenzie fiscali, quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002.

Sanzioni disciplinari. Art. 61 CCNL 12/2/18

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'Art. 60 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
- a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal D.lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'Art. 55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'Art. 55-sexies, comma 1;

- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'Art. 55-sexies, comma 3.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'Art. 55-bis del D.lgs. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall'Art. 55 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001.

Codice disciplinare. Art. 62 CCNL 12/2/18

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla Legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Art. 55quater, comma 1, lett. a) del d.lgs n. 165/2001;

- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' Art. 6 della Legge. n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Art. 55quater del D.lgs. n. 165/2001;
 - g) violazione dell'obbligo previsto dall'Art. 55novies, del D.lgs. n. 165/2001;
 - h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.
 - i) L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'Art. 1 della Legge n. 300/1970;
 - g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'Art. 55quater, comma 1, lett. e) del D.lgs. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
 - h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'Art. 55quater, comma 1, lett. e) del D.lgs. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente,

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

- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Amministrazione e agli utenti o ai terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'Art. 55-bis, comma 7, del D.lgs. n. 165 del 2001.
 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55 sexies, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001.
 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'Art. 55-sexies, comma 1, del D.lgs.n. 165 del 2001.
 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Amministrazione agli utenti o a terzi.
 - f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'Amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
 9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
 - con preavviso per:
 - a) le ipotesi considerate dall'Art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies del D.lgs. n. 165/ 2001;
 - b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
 - c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
 - g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Amministrazione;
- senza preavviso per:
- a) le ipotesi considerate nell'Art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.lgs. n. 165/2001;
 - b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'Art. 64, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 65;
 - c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - d) commissione in genere anche nei confronti di terzi di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'Art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'Art. 3, comma 1, della Legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
 - violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'Art. 60, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione secondo le previsioni dell'Art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs. 165/2001.

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

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare. Art.63 CCNL 12/2/18

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'Art. 55 quater, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001, l'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale. Art. 64 CCNL 12/2/18

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'Art. 55-ter del D.lgs.n. 165/ 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'Art. 65 del presente contratto.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.lgs. n. 235/2012;
4. Nel caso dei delitti previsti all'Art. 3, comma 1, della Legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'Art. 4, comma 1, della citata Legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55ter del D.lgs. n. 165/2001 e dall'Art. 65 del presente contratto.
6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'Art. 62, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva

efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'Art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'Art. 65, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'Art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'Art. 65, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'Art. 55 quater comma 3 bis del D.lgs. n. 165/2001.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Art. 65 CCNL 12/2/18

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'Art. 55-ter e quater del D.lgs. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'Art. 55-ter del D.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare precedente, nel rispetto delle previsioni dell'Art. 55-ter, comma 4, del D.lgs. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'Art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata

assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'Art. 55-ter, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'Art. 62, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'Art. 55-ter, comma 2, del D.lgs. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Determinazione concordata della sanzione. Art. 66 CCNL 12/2/18

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la Legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla Legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'Art. 55-bis, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'Art. 55-bis del D.lgs. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'Art. 55-bis, comma 5, del D.lgs. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta

applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'Art. 55-bis, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'Art. 55-bis del D.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D.lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Assoluzione del dipendente, rimborso spese legali

Cassazione Sez. Lavoro Sentenza n. 20561 del 6/8/18

<http://www.aranagenzia.it/sezione-giuridica/sezione-giuridica>

La sentenza riguarda il ricorso di una dipendente della ASL di Perugia, che richiede alla amministrazione il rimborso delle spese sostenute nel processo penale avviato a suo carico per i reati di truffa aggravata, falso in atto pubblico e sostituzione di persona, commessi durante il suo servizio presso la Asl, e dai quali era stata successivamente assolta.

Nel rigettare il ricorso i giudici dichiarano: “Come osservato in Cass. n. 2366 del 2016, l'Amministrazione è legittimata a contribuire alla difesa del suo dipendente imputato in un procedimento penale sempreché sussista un interesse specifico al riguardo e tale interesse è ravvisabile qualora sussista imputabilità dell'attività all'Amministrazione stessa e dunque una diretta connessione di tale attività con il fine pubblico (così Cass. n. 5718 del 2011, n. 24480 del 2013, Cass. n. 27871 del 2008).

La connessione dei fatti con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali va intesa nel senso che tali atti e fatti siano riconducibili all'attività funzionale del dipendente stesso in un rapporto di stretta dipendenza con l'adempimento dei propri obblighi, dovendo trattarsi di attività che necessariamente si ricollegano all'esercizio diligente della pubblica funzione, nonché occorre che vi sia un nesso di strumentalità tra l'adempimento del

dovere e il compimento dell'atto, nel senso che il dipendente non avrebbe assolto ai suoi compiti se non compiendo quel fatto o quell'atto (Consiglio di Stato 26 febbraio 2013, n. 1190 e Consiglio di Stato 22 dicembre 1993, n. 1392) ne consegue che al dipendente comunale, assolto dall'imputazione, non compete il rimborso delle spese legali, qualora il giudice penale abbia evidenziato che i fatti ascrittigli esulavano dalla funzione svolta e costituivano grave violazione dei doveri d'ufficio (Cass. n. 2297 del 2014).



CAPITOLO V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Termini di preavviso. Art. 67 CCNL 12/2/18

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

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

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

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

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

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

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

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

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'Art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'Art. 28, comma 11, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'Art. 37 del presente contratto.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro. Art. 68 CCNL 12/2/18

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 37, 39 e 62 del presente contratto, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti

legislative o regolamentari applicabili nell'Amministrazione, ai sensi delle norme di Legge in vigore;

- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

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



CAPITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Struttura della retribuzione. Art. 69 CCNL 12/2/18

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento ed alla posizione economica rivestita;
 - b) retribuzione individuale di anzianità;
 - c) compensi per lavoro straordinario;
 - d) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - e) altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto;
 - f) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di Legge.
2. La voce di cui alla lettera b) è corrisposta "ove acquisita" e le voci dalla lettera c) alla f) sono corrisposte "ove spettanti".
3. Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

Retribuzione e sue definizioni. Art. 70 CCNL 12/2/18

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'Amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa preveda diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni economiche o fasce retributive previste all'interno di ciascuna area o categoria;
 - b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
 - c) retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.
3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'Art. 18 del presente contratto, il valore del divisore è fissato in 151.
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.

Struttura della busta paga. Art. 71 CCNL 12/2/18

1. Al dipendente è consegnata una busta paga in cui sono distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area o categoria e la posizione economica di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, assegni personali, straordinario, indennità di turno, indennità varie, premi ecc.) e l'elencazione delle trattenute di Legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

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

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

Tredicesima mensilità. Art. 72 CCNL 12/2/18

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

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

3. Nel caso di progressioni economiche trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

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

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Incrementi degli stipendi tabellari Art. 73 CCNL 12/2/18

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dai precedenti CCNL del biennio economico 2008-2009 dei comparti di provenienza, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B.
3. A decorrere dal 1/4/18, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate Tabelle C.

Effetti dei nuovi stipendi. Art. 74 CCNL 12/2/18

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'Art. 73 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'Art. 64, comma 7, sull'indennità in caso di decesso di cui all'Art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'Art. 73 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'Art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Elemento perequativo. Art. 75 CCNL 12/2/18

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'Art. 73 sul personale già destinatario delle misure di cui all'Art. 1, comma 12, Legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nelle allegate Tabelle D un elemento perequativo un tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nelle medesime Tabelle D, per dieci mensilità per il solo periodo 1/3/18 – 31/12/18, in relazione ai mesi di lavoro prestato in detto periodo. La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 74 comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/18/31/12/18.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Costituzione Fondo risorse decentrate. Art. 76 CCNL 12/2/18

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

2. A decorrere dall'anno 18, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'Art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001.

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

- a) degli importi e con le decorrenze di cui agli artt. 88, comma 4, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3, distintamente indicati per le diverse Amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni;
- b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- c) dell'importo corrispondente alle indennità di Amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 18, ai sensi dell'Art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001.

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

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'Art. 43 della Legge n. 449/1997;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'Art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di Legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'Art. 18 della Legge n. 88/1989;
- d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di Amministrazione o ente del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) delle risorse di cui all'Art. 87, comma 2, lett. a) limitatamente ai Ministeri;
- f) delle risorse di cui all'Art. 88, comma 2, lett. b) limitatamente alle Agenzie fiscali;

- g) delle risorse di cui all'Art. 89, comma 2, lett. a) limitatamente agli Enti pubblici non economici;
- h) delle risorse di cui all'Art. 90, comma 2, lett. a), b), c), d), limitatamente all'Enac;
- i) delle risorse di cui all'Art. 91, comma 2, lett. a), b), limitatamente a AGID;
- j) delle risorse di cui all'Art. 92, comma 2, lett. a), b), c) limitatamente al Cnel.

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

Utilizzo Fondo risorse decentrate. Art. 77 CCNL 12/2/18

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

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

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

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

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

Differenziazione del premio individuale. Art. 78 CCNL 12/2/18

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'Art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale. Art.79 CCNL 12/2/18

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'Art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomalie e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'Art. 76, comma 4, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Welfare integrativo. Art. 80 CCNL 12/2/18

1. Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 7, comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di Legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'Art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'Art. 77 del presente contratto.

Trattenute per scioperi brevi. Art. 81 CCNL 12/2/18

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

Trattamento di trasferta. Art. 82 CCNL 12/2/18

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

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

- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o, per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore.
2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
 3. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le Amministrazioni sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui al comma 11, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di tali atti continuano ad avere vigenza le disposizioni sin qui applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale prevista nei comparti di provenienza.
 4. Al personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'Amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
 5. Le Amministrazioni individuano, con gli atti di cui al comma 11, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Amministrazioni interessate, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:
 - a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
 - b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;
 - c) attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari;
 - d) attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
 - e) attività che comportino imbarchi brevi su unità;
 - f) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
 - g) attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.
 6. Nel caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennità di cui al medesimo comma 1, lettera h) primo alinea, ridotta del 70%, nei casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
 7. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
 8. Le Amministrazioni, con gli atti di cui al comma 11, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

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

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

11. Le Amministrazioni stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 8.

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

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

Copertura assicurativa. Art. 83 CCNL 12/2/18

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

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

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

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

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

6. Le Amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di Legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle più elevate aree o categorie del sistema di classificazione professionale, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio

legale, secondo la disciplina di cui all'Art. 84, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

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

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

Patrocinio legale. Art. 84 CCNL 12/2/18

1. L'Amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'Amministrazione o che la stessa Amministrazione non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno all'Amministrazione.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Amministrazione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'Art. 83, comma 6.

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

Diritti derivanti da invenzione industriale. Art. 85 CCNL 12/2/18

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

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

Servizio mensa e buoni pasto. Art. 86 CCNL 12/2/18

1. Le Amministrazioni possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante affidamento a terzi ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

2. Il valore nominale del buono pasto è pari a euro 7,00.
3. Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, sono confermate le previgenti discipline previste nei comparti di provenienza.
4. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.
5. I dipendenti in assegnazione temporanea ai sensi dell'Art. 51 del presente contratto ricevono il buono pasto o, alternativamente, fruiscono del servizio mensa presso l'Amministrazione ove prestano servizio.
6. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole Amministrazioni per tale specifica finalità.



CAPITOLO VII

DISPOSIZIONI SPECIALI

Clausole speciali per i Ministeri. Art.87 CCNL 12/2/18

1. I Ministeri continuano a corrispondere:

- a) le indennità di Amministrazione di cui all'Art. 31 del CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;
- b) l'indennità di bilinguismo di cui all'Art. 33 del CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente.

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

- a) l'Art. 30, comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- b) l'Art. 20, comma 3 del CCNL del 12/6/2003;
- c) l'Art. 21, comma 3 del CCNL 12/6/2003;
- d) l'Art. 22, comma 2 del CCNL 12/6/2003;
- e) l'Art. 3, comma 2 del CCNL 21/2/2001 aggiunto dall'Art. 17, comma 12, del CCNL del 16/5/2001.

3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'Art. 17, comma 3 del CCNL del 16/5/1995¹¹⁸.

Clausole speciali per le Agenzie. Art. 88 CCNL 12/2/18

1. Le Agenzie continuano a corrispondere:

- a) le indennità di Amministrazione di cui all'Art. 13 del CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.
- b) l'indennità di bilinguismo di cui all'Art. 14 del CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.
- c) In materia di trattamento economico, le Agenzie continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
- d) l'Art. 84, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004;
- e) l'Art. 84, comma 5 del CCNL del 28 maggio 2004, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;

¹¹⁸ Art. 17: Festività

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

- f) l'Art. 79, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004;
 - g) l'Art. 81, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004.
2. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'Art. 45, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004.
3. A decorrere dal 1/1/18, il Fondo di cui all'Art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2015.

Clausole speciali per gli Enti Pubblici non economici. Art. 89 CCNL 12/2/18

Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:

- a) l'indennità di ente di cui all'Art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti;
 - b) l'indennità di bilinguismo di cui Art. 39 del CCNL 14/2/2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;
 - c) l'indennità di guardia parco di cui all'Art. 37 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;
 - d) l'indennità di cui all'Art. 25, comma 6 del CCNL 9/10/2003.
1. In materia di trattamento economico, gli enti pubblici non economici continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
- a) l'Art. 4, comma 10 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 marzo 2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
 - b) l'Art. 26, comma 5 del CCNL 9 ottobre 2003;
 - c) l'Art. 34, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 1/10/2007;
 - d) l'Art. 25, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;
 - e) l'Art. 22 comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;
 - f) l'Art. 23, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;
 - g) l'Art. 35, comma 4 del CCNL 1/10/2007 e l'Art. 6, comma 4 del CCNL 18/2/2009;
 - h) l'Art. 7, comma 1 del CCNL 1/7/1996, come modificato e integrato dall'Art. 42, comma 1 del CCNL 14/2/2001, con riferimento all'Art. 69, comma 1 del presente CCNL;
 - i) l'Art. 27, comma 1, lett. f) del CCNL del 14/2/2001.
2. È confermata altresì la previgente disciplina sul fondo per i trattamenti accessori delle qualifiche ad esaurimento di cui all'Art. 36, comma 2 del CCNL 1/10/2007.
3. È confermata la previgente disciplina del valore nominale dei buoni pasto per gli enti pubblici non economici non destinatari dell'Art. 5, comma 7 del D.L. n. 95/2012.
4. A decorrere dal 1/1/18, il Fondo di cui all'Art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015.

Clausole speciali per Enac. Art. 90 CCNL 12/2/18

1. L'Enac continua a corrispondere:

- a) l'indennità di ente per il personale dell'area tecnica, economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa di cui all'Art. 61, comma 1, lett g) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- b) indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa di cui all'Art. 61, comma 1, lett. h) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- c) indennità professionale per il personale dell'area operativa di cui all'Art. 61, comma 1, lett. i) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- d) indennità aeronautica per gli ispettori di volo di cui all'Art. 61, comma 1, lett. j) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- e) l'indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'Art. 65, comma 2, lett. m) del CCNL 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- f) l'indennità di bilinguismo al personale in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, di cui all'Art. 65, comma 2, lett. n) del CCNL 19/12/2001 nei valori e secondo le discipline previgenti;
- g) l'indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'Art. 65, comma 2, lett. o) del CCNL 19/12/2001, nei valori e secondo le disciplina previgenti.

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

- a) l'Art. 28, comma 3 del CCNL 19/2/2007, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- b) l'Art. 64, comma 1, lett. g) del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- c) l'Art. 64, comma 2 del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- d) l'Art. 64, comma 3 del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- e) l'Art. 30, comma 3 del CCNL del 19/2/2007;
- f) l'Art. 31, comma 3 del CCNL del 19/2/2007;
- g) l'Art. 18, comma 3 del CCNL del 30/11/2009;
- h) l'Art. 18, comma 4 del CCNL del 30/11/2009;
- i) l'Art. 18, comma 2 del CCNL del 30/11/2009, ai fini della determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'Art. 77, comma 1;
- j) l'Art. 74 del CCNL 19/12/2001;
- k) l'Art. 34 del CCNL del 19/2/2007;
- l) l'Art. 48, integrato dall'Art. 67 CCNL 19/12/2001, e 49 del CCNL RAI del 14/7/1997;
- m) l'Art. 27, comma 4 del CCNL 19/2/2007;

3. Sono confermate altresì le seguenti discipline:

- a) Art. 20, comma 9, ultimo periodo CCNL RAI 14.7.1997;
- b) Art. 24 del CCNL del 19/12/2001, relativamente alla disciplina del trattamento economico spettante in caso di malattia;

- c) Art. 39 CCNL RAI del 14/7/1997, artt. 68 e 79 del CCNL 19/12/2001, Art. 6 CCNL integrativo del 30/5/2007;
 - d) Art. 96 del CCNL 19/12/2001;
 - e) Art. 69, comma 1, lett. g) del CCNL 19/12/2001.
4. Si confermano, altresì, le disposizioni contrattuali relative alla sezione dei professionisti diplomati.
5. A decorrere dal 1/1/18, il Fondo di cui all'Art. 76, comma 3 è incrementato, per il personale non dirigente, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.
6. A decorrere dal 1/1/18, il Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale di cui all'Art. 6 del CCNL 18/3/2010 è incrementato, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

Clausole speciali per AGID. Art. 91 CCNL 12/2/18

2. AGID continua a corrispondere:
- a) l'indennità di qualificazione professionale di cui all'Art. 64, comma 1, lett. b) del CCNL del 12/4/2011, nei valori e secondo le discipline previgenti;
 - b) l'assegno ad personale di cui all'Art. 64, comma 1, lett. d), ove spettante;
3. In materia di trattamento economico, AGID continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
- a) Art. 69, comma 2, terzo alinea del CCNL del 12/4/2011, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
 - b) Art. 69, comma 3 del CCNL del 12/4/2011, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
 - c) Art. 65 comma 1, del CCNL 12/4/2011; d) Art. 71 del CCNL 12/4/2011;
4. Sono confermate altresì le seguenti discipline:
- a) Art. 25, commi 1 e 5, CCNL del 12.04.2011;
 - b) Art. 37, comma 7, lett. a) del CCNL del 12.4.2011.
5. A decorrere dal 1/1/18, il Fondo di cui all'Art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2015.

Clausole speciali per Cnel. Art. 92 CCNL 12/2/18

1. Il Cnel continua a corrispondere l'indennità di Amministrazione di cui all'Art. 67 del CCNL 14/02/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti.
2. In materia di trattamento economico, il Cnel continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
- a) Art. 71, comma 2, terzo alinea del CCNL del 14/2/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
 - b) Art. 5, comma 2 del CCNL del 4/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
 - c) Art. 39, comma 2, lett. b) del CCNL del 18/7/2006, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
 - d) Art. 35, comma 3 del CCNL del 18/7/2006;

- e) Art. 14, comma 3 del CCNL del 18/11/2008.
3. A decorrere dal 1/1/18, il Fondo di cui all'Art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,67% del monte salari dell'anno 2015.

Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL. Art. 93 CCNL 12/2/18

1. Fermo restando quanto previsto dall'Art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016, ai sensi dell'Art. 7, comma 5, del D.L. n. 78/2010 e dell'Art. 19 del D.lgs. 218/2016, al personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL ed al personale dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL continuano ad applicarsi, in via transitoria e fino agli accordi definiti nella prossima tornata contrattuale, gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.

Clausola speciale e transitoria. Art. 94 CCNL 12/2/18

1. Per i dipendenti dell'Amministrazione economica finanziaria, incluse le Agenzie fiscali, di cui all'Art. 1, comma 9, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, cui sono state affidate le mansioni della terza area, sulla base di contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato, stipulati in esito al superamento di concorsi banditi in applicazione dei CCNL della tornata 1998-2001 e 2002-2005, viene confermato l'inquadramento, tenuto conto della professionalità raggiunta, nella posizione economico e giuridica acquisita attraverso le procedure concorsuali di cui sopra.
2. La conferma dell'inquadramento di cui al comma 1, decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto nei limiti delle fasce assunzionali a tempo indeterminato e delle vacanze in organico previste per le strutture interessate.

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione. Art. 95 CCNL 12/2/18

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche Amministrazioni, mediante la previsione di profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei relativi compiti e funzioni.
2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, in possesso di adeguate competenze in materia, saranno collocati nell'ambito dei sistemi di classificazione delle Amministrazioni, a seconda della complessità dei compiti, nonché del livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, dagli stessi richiesto.
3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi delle Amministrazioni, queste ultime individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e

professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, anche tenendo conto della normativa di settore.

4. Pertanto, tenuto conto dei sistemi di classificazione allo stato vigenti nelle Amministrazioni del comparto ed al fine di garantire una sostanziale omogeneità nell'ambito del comparto, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali le Amministrazioni procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.

5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

Settore Comunicazione

Area C – Area Terza o equivalenti

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccordo i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

Settore Informazione

Area C – Area Terza o equivalenti

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Amministrazione; gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

In relazione ai propri fabbisogni, le Amministrazioni potranno definire altresì profili per l'Area B, l'Area seconda o categorie equivalenti, tenendo conto delle declaratorie previste per tali aree

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

Conferme. Art. 96 CCNL 12/2/18

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

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

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'Art. 28, comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'Art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella Legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012 Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano sulla necessità che siano definiti, con cadenza periodica, momenti di informazione finalizzati allo sviluppo della cultura previdenziale rivolti al personale a cui si applica il presente contratto, al fine di incentivare le adesioni al fondo Perseo Sirio.

Dichiarazione congiunta n. 3

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

Dichiarazione congiunta n. 4

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'Art. 76, comma 3, lett. a), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

Dichiarazione congiunta n. 5

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

Dichiarazione congiunta n. 6

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

Dichiarazione congiunta n. 7

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

Dichiarazione congiunta n. 8

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





NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. nel sottoscrivere il CCNL Comparto Funzioni Centrali evidenzia le seguenti criticità:

- Gli aumenti contrattuali sono insufficienti anche solo a recuperare quanto perso in termini di potere d'acquisto negli anni di vigenza del blocco contrattuale, difatti l'incremento doveva essere calcolato sulla base della dinamica dei prezzi sviluppatasi nel corso di tutto il periodo dal 2010 e le retribuzioni dovevano, pertanto, aumentare a regime (nel 18) di una percentuale pari al 11,7% rispetto al 3,48% ottenuto dal Contratto.
 - Il riconoscimento degli aumenti doveva decorrere dal 1/01/2015.
 - Non è previsto alcun riconoscimento economico legato alla professionalità dimostrata, né strumenti idonei a valorizzare il merito, anche in relazione alle progressioni di carriera.
 - Il CCNL è privo della parte della classificazione del personale (rimandata ad una Commissione paritetica, conseguentemente resta irrisolto il problema del mansionismo e della creazione dell'area quadri.
 - La disciplina relativa alle assenze per visite mediche e terapie collegate a gravi patologie non risulta soddisfacente.
 - Non si prevede lo sciopero virtuale, unica modalità possibile per una seria manifestazione del dissenso dei lavoratori.
 - Non diminuiscono (ed anzi si accrescono) le distanze con la disciplina del lavoratore privato ad esempio negli istituti:
 - ✓ Dell'anticipo del TFR/TFS nel corso del rapporto di lavoro;
 - ✓ Del pagamento immediato del TFS al momento della cessazione del servizio;
 - ✓ Della previsione dell'area quadri.
- Roma, 12 febbraio 18

Il Segretario Generale
(Claudia Ratti)



Disdetta al CCNL



Roma, 12 febbraio 2018 prot. n. 24

Spett.le Aran

Via del Corso, 476

00186 ROMA

protocollo@pec.aranagenzia.it

Per conoscenza Presidenza Consiglio dei Ministri

Dipartimento della funzione pubblica

protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Oggetto: CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018. Disdetta ex art.2 co. 4.

La scrivente O.S., sottoscrittrice del CCNL in oggetto, considerato che:

- Il CCNL sottoscritto in data odierna ha validità **1° gennaio 2016-31 dicembre 2018**.
- L'art.2 comma 4 testualmente dispone: *"il contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo"*.
- Il contratto non soddisfa le aspettative dei lavoratori del Comparto Funzioni Centrali per le criticità rilevate nella nota a verbale che qui si intendono integralmente riportate.

Con la presente

COMUNICA

Formale DISDETTA del CCNL Comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data odierna, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 4 del medesimo CCNL.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale

(Claudia Battj)

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

Corso Vittorio Emanuele II n.328 - 00186 Roma
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it www.confintesafp.it
tel. 06.4746128 - 06.4745300 fax. 06.233.225.013



INDICE PER MATERIA

affissione	34
area quadri.....	178
aspettativa.....	37; 41; 107; 108; 110
assegnazione temporanea	121
assemblea	32; 33
assenze dal lavoro	95; 100; 163
assoluzione del dipendente.....	154
astensione.....	81
aumenti contrattuali.....	178
azione disciplinare.....	143
banca delle ore.....	72
borse di studio	112
buoni pasto	167
busta paga.....	159
causa di servizio	105
cause di cessazione del rapporto di lavoro	156
certificato di malattia telematico	101
cessazione del servizio	178
clausole di raffreddamento.....	29
codice disciplinare.....	147
commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale	62
conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	64
confronto	16
congedi	77; 78; 83; 88; 106
contenzioso.....	135
contrattazione collettiva	5; 6; 18; 22; 25; 26
contratto di lavoro a tempo determinato	126
contratto di somministrazione	130

contratto individuale di lavoro	57
contributi sindacali	33
copertura assicurativa.....	166
corruzione.....	135
dichiarazione congiunta.....	175
dimissioni	156
dirigente sindacale.....	8; 30; 40
diritto allo studio	113
distacco sindacale.....	34; 35; 41
donne vittime di violenza.....	106
dottorato di ricerca	112
elemento perequativo	160
esami diagnostici.....	89
estinzione del rapporto di lavoro.....	156
false attestazioni	142
fascie di reperibilità.....	103
fascicolo personale.....	59
ferie	73; 76
festività.....	75; 169
festività soppresse	73
fondo risorse decentrate	161
fonti	13; 52
formazione.....	112; 114; 123
incompatibilità.....	46; 116
informazione	15
infortuni sul lavoro	103; 105
interpretazione autentica	27
invenzione industriale	167
l. 5 febbraio 1992, n. 104 Art. 33	82
Lavoratori studenti	113

lavoro a tempo determinato.....	126
lavoro a tempo parziale	131; 132
lavoro straordinario	71
licenziamento disciplinare.....	140
locali.....	34
malattia.....	89; 95; 100; 104
mansioni	56; 122
mensa.....	167
misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.....	80
mobilità	111; 120
obblighi del dipendente.....	145
orario di lavoro.....	64; 65; 66; 70; 71; 132
orario multiperiodale	69
ordinamento professionale	62
organismo paritetico per l'innovazione.....	16
padre lavoratore.....	82
parti prematuri.....	81
patrocinio legale	167
pausa.....	70
permanente inidoneità psicofisica.....	104
permessi.....	85; 86; 88
permessi sindacali	36; 37
premio individuale	163
prerogative sindacali	30; 38; 42; 43; 46
prestazioni specialistiche.....	89
procedimento disciplinare	136; 139; 151; 152
procedimento penale	139; 151; 152
professionalità	178
profili.....	173
protezione dei dati personali	59

prova.....	57
rapporto di lavoro	52; 59
rappresentanza sindacale unitaria, RSU	8; 39
rappresentatività sindacale	5; 44
reclutamento del personale.....	53
relazioni sindacali.....	5; 13
reperibilità	68; 104
responsabilità disciplinare	143
responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.....	135
retribuzione	158
ricongiungimento con il coniuge.....	108
rilevazione rappresentatività	45
rimborso spese legali.....	154
riposi compensativi	71
riposi solidali.....	76
ritardi.....	70
sanzione.....	153
sanzioni disciplinari	146
scioperi brevi.....	164
sciopero virtuale	178
servizio militare.....	115
sospensione cautelare	151
sospensione dal servizio.....	141
stipendi tabellari.....	160
terapie salvavita.....	89; 105
termini di preavviso.....	156
trasferta.....	164
trattamento di fine rapporto.....	79
trattamento economico	21; 39; 133
trattenute.....	164

tredicesima mensilità.....	159
turnazioni.....	67; 69
tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche.....	84
tutela retributiva	27
uffici per la gestione del contenzioso del lavoro.....	135
unioni civili	116
visite fiscali	93; 97; 100; 103
welfare integrativo	163

