

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DAI MINISTERI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del D.P.C.M. 3 marzo 1995, con il quale l'ARAN è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCNL del comparto Ministeri, il giorno 16 maggio 1995, alle ore 19 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del Comitato direttivo e le seguenti Confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL - CISL - UIL - CONFSAL - CISAL - CISNAL - RDB-CUB - USPP - CONFEDIR - CIDA - F.P./CGIL - FILS/CISL - UIL/STATALI - UNSA - FAS/CISAL - UNSCP.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di Lavoro per i dipendenti del comparto Ministeri.

Del predetto CCNL fa parte integrante il Protocollo d'intesa sui servizi pubblici essenziali.

Si allega, altresì, il «Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche amministrazioni» definito, ai sensi dell'art. 58-bis del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (6), dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 giugno 1994.

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

[DISAPPLICATO DALL'ART.39 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 16 FEBBRAIO 1999]

Capo I

Art.1

Campo di applicazione.

1. *Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 (7).*
2. *Al fine di raccordare le norme del presente contratto con le disposizioni dello Statuto speciale della regione Trentino Alto Adige e delle relative norme di attuazione nonché delle leggi integrative in materia di proporzionale negli uffici statali siti nella provincia di Bolzano, di amministrazione del relativo personale, di conoscenza delle lingue italiana, tedesca e ladina e del loro uso negli uffici pubblici si procede entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto ad apposita contrattazione.*
3. *Negli stessi termini e modalità di cui al comma precedente si procede per raccordare con le norme relative al personale del presente comparto:*
 - *le norme dell'ordinamento del personale dell'amministrazione civile del Ministero dell'Interno, disciplinato dal D.P.R. 24 aprile 1982, n. 340 (8) e successive modificazioni ed integrazioni;*
 - *le norme derivanti dal decreto-legge 1° dicembre 1993, n. 487 (9), convertito dalla legge 29 gennaio 1994, n. 71, per il personale dei ruoli del Ministero delle Poste (9/a).*
4. *Entro il 30 giugno 1995 si procede ad apposita contrattazione per definire gli ambiti di applicabilità delle norme di cui al presente contratto alle seguenti categorie:*
 - *personale dipendente dalle Agenzie per l'impiego, di cui all'art. 24 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (10);*
 - *personale dipendente dall'Amministrazione penitenziaria, in relazione a quanto previsto dall'art. 40 della legge 15 dicembre 1990, n. 395 (11);*
 - *personale di nazionalità italiana assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1968, n. 18 (12), e ai sensi della L. 22 dicembre 1990, n. 401 (13).*
5. *Il riferimento al Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (6), e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (6).*

Art.2

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

1. *Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.*
2. *Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (6), e viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.*

3. *Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie del presente contratto entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.*
4. *Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.*
5. *Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.*
6. *Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (6).*
7. *In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993.*

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

[DISAPPLICATO DALL'ART.39 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 16 FEBBRAIO 1999]

Capo I

Disposizioni generali

Art.3

Obiettivi e strumenti.

1. *Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.*
2. *La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 (14) in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.*
3. *In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:*
 - a) *contrattazione collettiva; si svolge a livello nazionale ed a livello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicate rispettivamente dagli artt. 2, 4 e 5 del presente contratto, secondo le disposizioni del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (15). La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità ai distinti ruoli delle parti;*

- b) *esame; si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (15), e dell'art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 6. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 8;*
- c) *consultazione; si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;*
- d) *informazione; allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Nei casi di urgenza o su materie riservate possono essere adottate modalità e forme diverse da quelle previste alla presente lettera;*
- e) *conciliazione, mediazione dei conflitti e risoluzione delle controversie interpretative; procedure finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all'art. 13.*

Art.4

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

1. *Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.*
2. *Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.*
3. *L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 2, comma 2 ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.*
4. *La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.*
5. *Il contratto decentrato si attua entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, al termine del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (15). I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.*

Art. 5

Livelli di contrattazione, materie e limiti della contrattazione decentrata.

1. *Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:*
 - a) *il contratto collettivo nazionale di comparto;*
 - b) *il contratto collettivo decentrato.*
2. *La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui ai commi 4 e 5 secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri e procedure indicate nell'art. 4.*
3. *Qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie demandate a tale livello devono essere evitate sovrapposizioni o frammentazioni nelle materie stesse e deve essere garantito il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale.*
4. *La contrattazione decentrata si svolge a livello di singola Amministrazione nell'ambito degli obiettivi e dei programmi definiti ai sensi dell'art. 3, comma 1 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (16) sulle seguenti materie:*
 - a) *i sistemi di incentivazione della produttività, per quanto concerne:*
 - *i progetti di interesse nazionale e la percentuale di risorse ad essi destinata;*

- *l'assegnazione e la distribuzione delle risorse destinate alla realizzazione di progetti locali, tenuto conto delle priorità organizzative e di servizio delle singole amministrazioni;*
 - *i criteri per: la individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio degli uffici per la partecipazione agli stessi; le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dall'art. 4; la conseguente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi e ai singoli, secondo le regole selettive previste dall'art. 36 del presente contratto.*
- b) *i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente impegnative, disagiate, pericolose o dannose e la quota di risorse ad essi destinata;*
 - c) *gli accordi di mobilità di cui all'art. 35, 8° comma, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (16), ed i criteri per l'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e gestione della mobilità in caso di esuberi; in particolare, per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno della Amministrazione, anche nei casi in cui si tratti di mobilità all'estero;*
 - d) *le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale;*
 - e) *le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro.*
5. *Presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico di livello dirigenziale, fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (16), la trattativa decentrata si svolge sulle seguenti materie:*
- a) *i progetti di produttività di interesse locale;*
 - b) *i criteri generali per la individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio degli uffici, per la partecipazione agli stessi, per la valutazione dei risultati e per la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi ed ai singoli secondo le regole selettive previste dall'art. 36;*
 - c) *i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;*
 - d) *modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;*
 - e) *implicazioni, in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, delle innovazioni organizzative e tecnologiche, nonché delle modifiche delle funzioni e delle strutture amministrative nell'ambito dei livelli di inquadramento.*
6. *L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati raggiunti.*
7. *I contratti decentrati non possono comportare né direttamente, né indirettamente, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, anche a carico di esercizi successivi, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.*

Art. 6

Composizione delle delegazioni

1. *Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (16), la delegazione trattante in sede decentrata è costituita:*

I - A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE

a) Per la parte pubblica:

- *dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;*
- *da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa.*

b) Per le organizzazioni sindacali:

- per la composizione della delegazione trattante di parte sindacale si conferma la disciplina attualmente vigente fino al 30 giugno 1995.

II - NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI DI LIVELLO DIRIGENZIALE

a) Per la parte pubblica:

- dal dirigente titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto decentrato.

b) Per le organizzazioni sindacali:

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

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (16).

Capo II

Informazione e forme di partecipazione

Art. 7.

Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.
2. Nelle seguenti materie, individuate dal D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (17) e dal presente contratto, l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
 - a) articolazione dell'orario;
 - b) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
 - c) verifica periodica della produttività degli uffici;
 - d) definizione delle piante organiche;
 - e) criteri generali di organizzazione degli uffici;
 - f) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
 - g) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dei Ministeri.
3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:
 - stato dell'occupazione e politiche degli organici;
 - parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
 - distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- *andamento generale della mobilità del personale;*
- *qualità del servizio e rapporti con l'utenza;*
- *distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;*
- *distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi degli artt. 36 e 37;*
- *introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;*
- *concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;*
- *iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.*

A tale scopo è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. *Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.*
5. *L'articolazione dell'orario degli uffici deve tener conto delle disposizioni contenute nell'art. 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142 (18), al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti tenuto conto della presenza di adeguati servizi sociali.*

Art. 8

Esame

1. *Ciascuno dei soggetti di cui all'articolo 6, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7 comma 2, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle seguenti materie, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (17):*
 - a) *articolazione dell'orario;*
 - b) *definizione dei criteri sui carichi di lavoro;*
 - c) *verifica periodica della produttività degli uffici.*

Sono inoltre oggetto di esame, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (17), le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Amministrazioni.
2. *Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.*
3. *L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.*
4. *L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni quindici dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.*
5. *Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.*
6. *Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.*

Art. 9

Pari opportunità

1. *In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 20 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (19).*

2. *Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di negoziazione decentrata, ai sensi degli artt. 5 e 6, anche ai fini delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125 (20).*
3. *Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma precedente sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (17), e delle procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.*

Art. 10

Consultazione

1. *L'Amministrazione, con le modalità previste dall'art. 3, comma 3, lett. c), procede alla consultazione:*
 - *delle rappresentanze di cui all'art. 6 nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (21), e negli altri casi previsti da altre disposizioni di legge o contrattuali;*
 - *del rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (22).*

Art 11

Forme di partecipazione

1. *Presso ogni Ministero sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione decentrata, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.*
2. *Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, la formazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, a richiesta, sono costituite, a livello nazionale, senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione, Commissioni bilaterali o Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi agli argomenti trattati - che l'Amministrazione è tenuta a fornire o di formulare proposte in ordine agli stessi temi. Per la pari opportunità continuano ad operare i comitati istituiti ai sensi dell'articolo 41 del D.P.R. 8 maggio 1987 n. 266 (23) ed art. 20 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (24).*
3. *La composizione degli organismi di cui al comma 2, che non hanno natura negoziale, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata presenza femminile.*

Capo III

Diritti sindacali

Art. 12

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. *Le forme di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro sono:*
 - a) *le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa ARAN - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 nonché dal protocollo d'intesa ARAN - Organizzazioni sindacali del 12.5.1994, ferma restando l'applicabilità dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (25) per le Organizzazioni sindacali stipulanti tale accordo;*
 - b) *le rappresentanze sindacali che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a) e che siano maggiormente rappresentative nei luoghi di lavoro, in base alla normativa sinora vigente.*

Art. 12-bis

Contributi sindacali

1. *I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.*
2. *La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.*
3. *Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.*
4. *Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.*
5. *Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali (25/a).*

Capo IV

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 13

Interpretazione autentica dei contratti

1. *In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (21), quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 per definire consensualmente il significato della clausola controversa.*
2. *Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.*
3. *L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (21), sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.*
4. *Con le medesime modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (26), sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.*
5. *Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (26).*

TITOLO III

Rapporto di lavoro

Capo I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
 - d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
 - g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 15, comma 6.
5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dal comma 8 dell'art. 15, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (26). In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 (27).

Art. 14-bis
Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - 2 mesi per le posizioni economiche A1 e B1;
 - 4 mesi per le posizioni economiche B2, B3, C1, C2.

In base a criteri predeterminati dall'Amministrazione, sentite le OOSS, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima amministrazione che siano stati inquadrati in qualifica superiore a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l'idoneità (96).

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993 (26). In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 del presente CCNL.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.
10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova (27/a).

Capo II
Particolari tipi di contratto

[DISAPPLICATO DALL'ART.39 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 16 FEBBRAIO 1999]

Art. 15
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. *Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 3 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.*
2. *Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.*
3. *Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni. L'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa le organizzazioni sindacali.*
4. *Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.*
5. *Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 6.*
6. *Il tempo parziale può essere realizzato:*
 - *con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);*
 - *con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), 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).*
7. *Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.*
8. *Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.*
9. *Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.*
10. *I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni*

proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. *Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge 29 dicembre 1988, n. 554 (28) e successive modificazioni ed integrazioni.*
12. *Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 117 (29).*
13. *Ai sensi dell'art. 1, le disposizioni di cui al presente articolo sono applicate negli uffici periferici delle amministrazioni statali, anche ad orientamento autonomo, aventi sede nella provincia di Bolzano nel rispetto delle disposizioni previste dal D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752 (30).*

Capo III

Struttura del rapporto

Art 16

Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937 (31).
3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937 (31).
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge 23 dicembre 1977, n. 937 (31).
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 18 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento derivante da malattia del lavoratore, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo di quello di spettanza, le stesse possono essere fruite anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno (95).
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Art. 17

Festività

1. Sono considerati giorni festivi le Domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di Domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.
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 (32) e dell'8 marzo 1989, n. 101 (32). Le ore lavorative non prestate il Sabato sono recuperate la Domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

Art. 18

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento.
- 2. A domanda del dipendente – per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati – possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili (97).
- 3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento(97).
- 4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
- 6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (33), non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili (98).
- 7. *[Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (34), integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 (34), i primi trenta giorni sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. Nel successivo biennio, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (34), alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi giorni trenta annuali di permesso retribuito] - comma soppresso - (34/a).*
- 8. *[Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (34), spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento economico accessorio, come determinato ai sensi dell'art. 34] - comma soppresso - (34/a).*
- 9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 18-bis

Tutela della maternità

[DISCIPLINA SOSTITUITA DALL'ART. 10 DEL CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL 16 FEBBRAIO 1999 SOTTOSCRITTO IL 16 MAGGIO 2001]

1. *Ai dipendenti si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (34), con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 (34) e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.*
2. *Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 1204 del 1971 (34) e agli altri soggetti indicati agli artt. 6 e 7 della legge n. 903 del 1977 (34), spetta l'intera retribuzione, compresa l'indennità di amministrazione di cui all'art. 34 del CCNL.*
3. *Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi previsto per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7 comma 1 della legge n. 1204 del 1971 (34) integrata dalla legge n. 903 del 1977 (34), i primi trenta giorni fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui all'art. 34 del CCNL. Per il restante periodo di cinque mesi dell'astensione facoltativa, alle lavoratrici madri, o in alternativa, ai lavoratori padri, spetta il 30% dell'intera retribuzione, compresa quella di cui all'art. 34 del CCNL.*

4. *Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7 comma 2 della legge n. 1204 del 1971 (34), la madre, o in alternativa il padre, hanno diritto ad un massimo di trenta giorni di assistenza retribuita per ciascun anno di età del bambino. Per le assenze retribuite previste dal presente comma spetta l'intera retribuzione, compresa quella di cui all'art. 34 del CCNL.*
5. *Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'art. 18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.*
6. *Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della legge n. 1204 del 1971 (34), qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporti una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psicofisico (34/b) (99).*

Art. 19

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 (35), l'orario di lavoro, previo esame con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 8 del presente contratto, 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. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 (35), sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (36).

A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base 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.
3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:
 - orario articolato 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 articolato 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;
 - turnazioni: da attivare ai sensi dell'art. 12 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266 (37), nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;
 - orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. L'orario di lavoro giornaliero è di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.
5. Al fine di completare la disciplina contrattuale di tutti gli istituti relativi all'orario di lavoro, nel rispetto della legge 23 dicembre 1994, n. 724 (35), e del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (36), si procederà entro il 31 marzo 1995 ad apposita contrattazione.

Art. 20

Permessi brevi

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

Art. 21

Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di

convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999. 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. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico. Sono abrogati il punto 6 dell'allegato B del CCNL del 16 maggio 1995 ed il punto 5, lett. a), 1 periodo dell'allegato A del CCNL integrativo sottoscritto il 22.10.97 (100);

- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenza Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) (101).

7.ter. La disciplina di cui al comma 7/bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al D.Lgs. n. 834/1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata (101).

7.querter. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 7/bis, le amministrazioni favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati (101).

7.quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16.5.95. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità (101).

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

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

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale.
11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.
14. 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, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.
16. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 22

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell'art. 34.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell'art. 34, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21, commi 1 e 2.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

Art. 22-bis

Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente le capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, per ciascuna amministrazione verrà costituito, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, un comitato paritetico, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 11, avente anche compiti di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia, ed in particolare sulla

applicazione dell'art. 24 della legge n. 104 del 1992 (37/a) per quel che riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. I permessi retribuiti per garantire il diritto allo studio, di cui all'art. 3 del D.P.R. n. 395 del 1988 (37/b), possono essere concessi dalle amministrazioni anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo. Tali permessi vengono concessi nel rispetto del limite del 3% delle unità in servizio e dell'ordine di priorità di cui all'art. 17 del D.P.R. n. 44 del 1990 (37/c) (37/d).

Art. 22-ter

Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

**[DISCIPLINA SOSTITUITA DALL'ART. 3 DEL CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL 16
FEBBRAIO 1999 SOTTOSCRITTO IL 16 MAGGIO 2001]**

1. *Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'Amministrazione, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse, purché compatibili con le attitudini personali ed i titoli posseduti, appartenenti alla stessa qualifica o, in caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, alla qualifica inferiore.*
2. *L'eventuale ricollocazione del dipendente riconosciuto permanentemente non idoneo alle mansioni proprie del profilo rivestito, previo corso di riqualificazione, in altro profilo professionale appartenente alla medesima qualifica funzionale, o anche a qualifica inferiore, è regolata da appositi criteri stabili dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali.*
3. *La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti può essere presentata dal dipendente dichiarato inidoneo dai competenti organi entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.*
4. *Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella qualifica inferiore, conserva ad personam il trattamento retributivo già in godimento senza riassorbimento dello stesso (37/d) (99).*

Art. 22-quater

Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva, l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.
4. 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 corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello

erogato dall'amministrazione militare. 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 (37/d).

Art. 22-quinquies

Aspettativa

[DISCIPLINA SOSTITUITA DAGLI ARTT. 7 E 8 DEL CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL 16 FEBBRAIO 1999 SOTTOSCRITTO IL 16 MAGGIO 2001]

1. *Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa, per comprovati motivi personali o di famiglia, per un periodo massimo di dodici mesi in un quadriennio.*
2. *L'aspettativa di cui al comma precedente comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.*
3. *Alla lavoratrice madre e al lavoratore padre possono inoltre essere concessi periodi di aspettativa per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di 170 giorni per ciascun figlio. Tali periodi non sono utili ai fini della retribuzione, della carriera e dell'aumento economico. I medesimi periodi sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettera a) della legge n. 335 del 1995 (37/e) e delle successive modificazioni ed integrazioni.*
4. *I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 3 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 e 22 del presente contratto.*
5. *L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.*
6. *Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento, non si presenti a riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 5.*
7. *È comunque fatta salva l'applicazione della legge n. 476 del 1984 (37/f) e le altre fattispecie di aspettative e permessi non retribuiti previsti da altre specifiche disposizioni di legge (37/g) (99).*

Art. 22-sexties

Formazione

[DISAPPLICATO DALL'ART.39 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 16 FEBBRAIO 1999]

1. *Le parti individuano nella formazione continua un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi lavorativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi e delle attività di istituto.*
2. *L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione. In ragione della distribuzione del personale in aree professionali la formazione si articola in formazione di base, formazione specifica, riqualificazione, riconversione e specializzazione.*
3. *Le Amministrazioni, sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica relativa alla formazione e del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico siglato da Governo e Parti Sociali, nell'ambito dei propri piani di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, definiscono e realizzano, in base*

all'art. 5 del CCNL Ministeri, i programmi delle attività formative avvalendosi, secondo le norme di legge in vigore, della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli Istituti e Scuole di formazione esistenti presso le Amministrazioni stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore.

4. *La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.*
5. *Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale a tempo indeterminato; i programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo. I programmi dei corsi di aggiornamento sono finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni da svolgere, e tengono conto:*
 - *della normativa vigente da applicare;*
 - *delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro;*
 - *delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.*
6. *Le attività di aggiornamento, qualificazione, riqualificazione, riconversione e specializzazione si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attraverso l'attribuzione di un apposito titolo.*
7. *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 dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono di regola a livello regionale, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti, in particolare delle donne.*
8. *L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 5 del CCNL e verificati ai sensi dell'art. 7 dello stesso CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del D.Lgs. n. 29 del 1993 (37/h).*
9. *Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità, per i dipendenti, di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'Amministrazione, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti (37/g).*

Capo IV

Norme disciplinari

Art. 23

Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24, L. 7 agosto 1990, n. 241 (38);
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa prevista dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 (38), dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni della legge 4 gennaio 1968, n. 15 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività, che ritardino il recupero psicofisico, in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darne esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri.

Art. 24

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, 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 lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) licenziamento con preavviso;
 - f) licenziamento senza preavviso.
2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (39), il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (40).

Art. 25

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (40), e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:
 - a) Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
 - alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
 - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
 - alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
 - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
 - al comportamento verso gli utenti;
 - b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma;
 - c) 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.
2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica al dipendente per:
 - inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
 - rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (41);
 - insufficiente rendimento.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal Bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica per:
 - recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
 - assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - rifiuto di testimonianza oppure per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
 - minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (42);
 - atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - qualsiasi comportamento da cui sia derivato grave danno all'Amministrazione o a terzi.
4. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
 - recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nel comma 3, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
 - rifiuto espresso del trasferimento disposto per esigenze di servizio;
 - assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
 - persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - 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.
5. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
 - a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
 - b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi; (lettera integrata dall'art. 17, comma 6 del CCNL integrativo del CCNL stipulato il 16 febbraio 1999 sottoscritto il 16 maggio 2001);
- d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
- e) condanna passata in giudicato:
 - 1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge, 19 marzo 1990, n. 55 (43), modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
 - 2) quando alla condanna consegua, comunque, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
- 6. Nel caso previsto dalla lettera a) del comma 5, l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
- 7. Al di fuori dei casi previsti nel comma 6, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
- 8. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 6 e 7 è riattivo entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva.
- 9. Le mancanze non espressamente previste nella presente elencazione sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'articolo 23 e, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
- 10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
- 11. Il dipendente licenziato ai sensi dei commi 4 e 5 lett. a) ed e) del presente articolo e successivamente assolto, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio, anche in soprannumero, nella medesima qualifica con decorrenza dell'anzianità all'atto del licenziamento. Il dipendente riammesso è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento. Le medesime disposizioni si applicano in caso di proscioglimento di ogni addebito in sede di revisione del procedimento penale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. *(comma aggiunto dall'art. 17, comma 9 del CCNL integrativo del CCNL stipulato il 16 febbraio 1999 sottoscritto il 16 maggio 2001).*

Art. 26

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

Art. 27

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 25, commi 4 e 5.
3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge 19 marzo 1990, n. 55 (44), come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 25, commi 6, 7 e 8.
6. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fissa mensile e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.
8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

Art. 28

Termini di preavviso

[ARTICOLO SOPPRESSO]

1. *In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:*
- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni. **(44/a)**.

Capo V

Mobilità (44/b)

Art. 28-bis

Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del D.Lgs. n. 29 del 1993 (44/c), e dei principi previsti dalla legge n. 59 del 1997 (44/d) e del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico in data 12 marzo 1997 tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.
2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:
 - in occasione di processi di ristrutturazione e di riordino delle Amministrazioni;
 - per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.
4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6 del CCNL Ministeri.
5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
 - a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
 - b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
 - c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;

- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
 - e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
 - f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.
6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993 (44/e).
 7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
 8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VI livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti di livello superiore, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
 9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
 10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione senza riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore.
 11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del D.Lgs. n. 29 del 1993 (44/e).
 12. Nel caso che gli accordi di mobilità ex art. 35 c. 8 riguardino Amministrazioni di comparti diversi, per il comparto Ministeri si applicano le norme di cui al presente articolo (44/f).

Capo VI

Estinzione del rapporto di lavoro (44/g)

Art. 28-ter

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;

- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
- 2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
- 3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
- 4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
- 5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
- 6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
- 7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
- 8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
- 9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo l'allegato A, Tabella n. 1, di cui al presente contratto (44/g).

Art. 28-quater

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi, di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 24 del presente CCNL, ha luogo:
 - a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;
 - b) per dimissioni del dipendente;
 - c) per decesso del dipendente (44/h);
 - d) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia (102).

Art. 28-quinquies

Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 28-quater 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.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso (44/h).
3. "Nell'ipotesi di cui all'art. 28 quater, lett. d), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso (103).

PARTE SECONDA

TITOLO I

Trattamento economico

Capo I

La retribuzione

[DISAPPLICATO DALL'ART.39 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 16 FEBBRAIO 1999]

Art. 29

Struttura della retribuzione

1. *La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni dello Stato appartenenti al comparto dei Ministeri si compone delle seguenti voci:*
 - *trattamento fondamentale:*
 - a) *stipendio tabellare;*
 - b) *retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;*
 - c) *indennità integrativa speciale;*
 - *trattamento accessorio:*
 - d) *competenze di cui all'art. 72 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (45) ed all'Allegato B del presente contratto;*
 - e) *fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 36;*
 - f) *fondo per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 37;*
 - g) *compensi per lavoro straordinario;*
 - h) *altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.*
2. *Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.*
3. *Le competenze di cui ai commi precedenti, aventi carattere fisso e continuativo, sono corrisposte congiuntamente, in unica soluzione mensile.*

Art. 30

Aumenti della retribuzione base

1. *Gli stipendi come stabiliti dall'articolo 8, comma 1, del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (46), previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 del D.L. 19 settembre 1992, n. 384 (47), convertito dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde (47/a):*

<i>Qualifica</i>	<i>I</i>	<i>£.</i>	<i>92.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>II</i>	<i>"</i>	<i>96.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>III</i>	<i>"</i>	<i>102.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>IV</i>	<i>"</i>	<i>107.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>V</i>	<i>"</i>	<i>113.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>VI</i>	<i>"</i>	<i>123.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>VII</i>	<i>"</i>	<i>139.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>VIII</i>	<i>"</i>	<i>161.000</i>
<i>Qualifica</i>	<i>IX</i>	<i>"</i>	<i>182.000</i>

2. *Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.*
3. *Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:*

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

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

Art. 31

Personale delle qualifiche direttive ad esaurimento

- Il presente contratto collettivo si applica nei confronti del personale direttivo delle qualifiche ad esaurimento di cui agli artt. 60 e 61 del D.P.R. 30 giugno 1972, n. 748 (48), e successive modificazioni, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 4, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (45).*
- Gli stipendi iniziali lordi in vigore per il personale di cui al comma 1 sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:*
 - *Direttore di divisione ruolo esaurimento (iniziale) 195.000*
 - *Direttore di divisione ruolo esaurimento (dopo 2 anni) 210.000*
 - *Ispettore generale ruolo esaurimento (iniziale) 210.000*
 - *Ispettore generale ruolo esaurimento (dopo 2 anni) 226.000*
- Gli aumenti mensili di cui al comma 2 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.*
- Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi:*
 - *Direttore di divisione ruolo esaurimento (iniziale) 150.000*
 - *Direttore di divisione ruolo esaurimento (dopo 2 anni) 161.000*
 - *Ispettore generale ruolo esaurimento (iniziale) 161.000*
 - *Ispettore generale ruolo esaurimento (dopo 2 anni) 173.000*
- Gli incrementi di cui al comma 4 hanno effetto fino al conseguimento di quelli di cui al comma 2 e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, che pertanto cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio 1995.*
- Le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti dal 1° dicembre 1995. Il valore degli aumenti biennali in godimento al 30.11.1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 6, 1° comma, del decreto legge n. 123 del 1990, convertito dalla legge n. 29 del 1991, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.*
- I trattamenti economici accessori sono corrisposti secondo i criteri e le modalità di cui agli artt. 33, 34, 35, 36 e 37 del presente contratto. Il fondo per la qualità della prestazione individuale di cui all'art. 37 è eventualmente corrisposto nella misura spettante al personale della nona qualifica funzionale (49).*

Art. 32

Effetti dei nuovi stipendi

- Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per il lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art. 27, 6°*

comma, del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

- 2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dalla applicazione degli articoli 30, 31 e 40 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio (49/a).*

Capo II

La retribuzione accessoria

[DISAPPLICATO DALL'ART.39 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 16 FEBBRAIO 1999]

Art. 33

Il contenimento del lavoro straordinario

- 1. A decorrere dal 1° gennaio 1995, i singoli stanziamenti per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario del personale regolato dal presente CCNL, risultanti dagli appositi capitoli dei bilanci di previsione delle amministrazioni dello Stato, nonché dal fondo di cui all'art. 3 della legge 22 luglio 1978, n. 385 (50) (capitolo 6682 del bilancio di previsione del Ministero del tesoro), sono ridotti nella misura del 20%. L'importo di tale riduzione è destinato al finanziamento degli istituti finalizzati all'incentivazione della produttività, previsti dal presente CCNL.*

Art. 34

Disciplina della retribuzione accessoria

- 1. I trattamenti economici accessori in atto presso le singole amministrazioni del comparto, secondo la specifica disciplina legislativa, contrattuale ed amministrativa in vigore, sono conservati nelle amministrazioni medesime in base alle modalità determinate ai sensi del comma seguente.*
- 2. Nell'allegato B le parti definiscono le voci e le quote di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali, ed inoltre, per le singole, distinte amministrazioni:*
 - a) tabelle di retribuzione accessoria mensile distinte per livello, comprendenti le quote di retribuzione accessoria aventi carattere di generalità e continuità in base alla specifica disciplina legislativa, contrattuale ed amministrativa in vigore, anche ai sensi dell'art. 72, 3° comma, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (50/a), facendo riferimento agli importi corrisposti per l'anno 1993, rilevanti sulla base del bilancio consuntivo (50/b);*
 - b) le residue quote di retribuzione accessoria non aventi carattere di generalità e continuità, che concorreranno ad alimentare il fondo per la produttività collettiva, di cui al successivo art. 36, nell'amministrazione di appartenenza.*
- 3. Gli importi di cui al comma 2 lettera a) sono corrisposti a decorrere dal 1° gennaio 1995. Le amministrazioni provvedono ad effettuare i conseguenti conguagli delle somme già corrisposte in base alle disposizioni di cui all'art. 72, terzo comma del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (50/a).*
- 4. La determinazione delle tabelle e degli elementi di cui al comma 2 non può comportare né oneri né vantaggi per le parti.*
- 5. Gli incrementi sessennali dell'indennità di servizio penitenziario derivanti dall'art. 16, 1° comma della legge 16 ottobre 1991, n. 321 (51), e dalla relativa tabella, cessano di essere corrisposti dal 1° dicembre 1995. Da tale data, gli incrementi sessennali in godimenti al 30 novembre 1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di incremento sessennale maturati alla stessa data, vengono corrisposti in aggiunta agli importi di cui alla allegata tabella B.*
- 6. L'indennità di servizio penitenziario derivante dall'art. 16, 1° comma della legge 16 ottobre 1991, n. 321 (52), e dalla relativa tabella, come riportata nell'allegato B al presente contratto, nonché dal*

trattamento di cui al comma 5 continua ad essere corrisposta per tredici mensilità e ad essere utile gli effetti del calcolo del trattamento di quiescenza.

Art. 35

Il riequilibrio della retribuzione accessoria fra i Ministeri

- 1. Una parte dell'incremento retributivo contrattuale pari a Lire 20.000 mensili medie per dipendente viene utilizzato a partire dal 1° dicembre 1995 per costituire un fondo complessivo destinato al personale delle seguenti amministrazioni: Ministero della pubblica istruzione, Ministero dei beni culturali, Ministero delle risorse agricole ed alimentari (ad eccezione della Direzione generale dell'economia montana e delle foreste), Ministero della sanità, Ministero dell'industria, Ministero degli esteri (ad eccezione degli Uffici all'estero), Ministero dei lavori pubblici, Ministero dei trasporti e della navigazione (per il solo personale già dipendente dal soppresso Ministero della marina mercantile), Ministero dell'ambiente, nonché al personale del soppresso Ministero del Turismo e spettacolo, purché non percepisca la retribuzione accessoria mensile di cui all'allegato B presso l'amministrazione di assegnazione. Tale fondo viene utilizzato per la determinazione di uno specifico importo pari a Lire 120.000 medie mensili per dipendente, che concorre alla formazione di una distinta voce retributiva uguale per tutti i Ministeri sopra indicati, definita ai sensi del precedente articolo 34, in sede di individuazione della quota di retribuzione accessoria mensile avente carattere di generalità e continuità per le singole amministrazioni del comparto e risultante dall'allegato B.*

Capo III

Produttività

[DISAPPLICATO DALL'ART.39 DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 16 FEBBRAIO 1999]

Art. 36

Il fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

- 1. Allo scopo di aumentare la produttività degli uffici e la qualità dei servizi è istituito in ciascun Ministero od Amministrazione un fondo alimentato dalle somme di cui all'art. 6 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (53), ad eccezione del compenso incentivante base di cui al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 344 (54), nelle misure in atto vigenti, e dagli altri fondi destinati alla produttività, determinati come previsto all'articolo 34, comma 2. A partire dal 1° dicembre 1995 il Fondo è incrementato di un importo determinato moltiplicando il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 1992 presso ciascuna Amministrazione per una somma corrispondente a Lire 25.000 medie mensili, derivanti anche dal finanziamento di cui all'art. 33 e ponderate sulla base della distribuzione del personale all'interno dei singoli livelli retributivi.*
- 2. Le risorse previste nel fondo sono destinate, oltre che alla retribuzione delle particolari posizioni di cui al comma seguente, a progetti di interesse nazionale o locale. Per progetti nazionali una quota variabile fra il 30 e il 50% sarà determinata per ogni Amministrazione secondo le rispettive priorità organizzative. Le risorse previste per tali progetti dovranno essere attribuite a non più del 50% del totale dei dipendenti di ciascuna amministrazione. La quota residua di risorse è attribuita a progetti di interesse locale. L'individuazione dei progetti di interesse nazionale e di quelle locali è operata in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 5.*
- 3. Nella contrattazione decentrata di Amministrazione sono individuate le risorse da destinare alla retribuzione delle particolari posizioni di lavoro già coperte dalle maggiorazioni del compenso incentivante di cui al D.P.R. 25 giugno 1983, n. 344 (54), o di altre posizioni, quali la reperibilità e specifiche responsabilità di direzione.*
- 4. In base ai criteri definiti in sede di contrattazione decentrata, l'individuazione dei dipendenti da adibire ai progetti di produttività collettiva sarà determinata dal dirigente sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale e della funzionalità della loro partecipazione agli obiettivi assegnati ai*

singoli progetti. I criteri di valutazione della produttività e dei risultati saranno definiti in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi dei progetti, in modo da garantire la selettività delle erogazioni ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi del progetto, sia su elementi attinenti alla qualità e intensità della partecipazione individuale.

5. I risultati raggiunti per ciascuna Amministrazione in termini di maggiore produttività e di miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi, mediante l'impiego del Fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno o Nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (55). L'attività di monitoraggio e valutazione si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN, in allegato alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.
6. Nell'ambito del fondo per la produttività collettiva viene stanziato un importo pari a Lire 72.000 annue lorde pro capite, la cui destinazione verrà definita con accordo tra le parti entro il 1° dicembre 1995, anche in relazione alle proposte della Commissione di cui al successivo art. 38 (55/a).

Art. 37

Il fondo per la qualità della prestazione individuale

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico è istituito un fondo annuo per i premi di qualità della prestazione individuale.
2. Per l'attribuzione del premio i dirigenti responsabili individuano, con provvedimenti motivati, entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno i lavoratori ai quali il premio viene assegnato. Gli stessi dirigenti provvedono all'erogazione del premio nei mesi di luglio e dicembre entro il limite massimo del 15% del numero dei lavoratori in servizio. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella di cui all'allegato C. Per il 1995 il premio è attribuito nel mese di dicembre, con riferimento al secondo semestre dell'anno. L'attribuzione del premio è operata sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:
 - a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
 - b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
 - c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
 - d) capacità organizzativa, di proposta di soluzioni innovative e di contributo alla realizzazione di cambiamenti organizzativi e gestionali;
 - e) qualità delle prestazioni connesse alla responsabilità di procedimento o comunque rilevanti ai fini di un effettivo adeguamento dell'azione amministrativa ai principi di riforma del procedimento.
3. Le decisioni assunte dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione saranno comunicati alle OO.SS., che potranno chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale.
4. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività, per ciascuna Amministrazione, mediante l'impiego del Fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno o Nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (56). L'attività di monitoraggio e valutazione si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN in allegato alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

Capo IV
Ordinamento e verifica degli oneri

Art. 38

Istituzione della Commissione per la revisione dell'ordinamento

1. È istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'ARAN e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento, con particolare riguardo:
 - a) alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
 - b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale senza che ciò comporti variazioni di natura economica;
 - c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale, quali l'informatica;
 - d) all'impiego reale del personale con particolare riferimento alle situazioni di scostamento fra compiti effettivamente svolti ed inquadramenti in atto, nonché alle modalità con cui dette situazioni si manifestano (durata, attribuzione delle funzioni, relazione con l'assetto delle piante organiche e con la loro rideterminazione in attuazione del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (56).
2. La Commissione si riunirà entro il 31 marzo 1995 e terminerà i propri lavori entro il 30 settembre 1995, formulando proposte organiche sui singoli punti indicati nel comma precedente.

Art. 39

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (56), al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412 (57).
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

Capo I

Art. 40

Segretari comunali

1. In attesa dell'approvazione della legge di riforma dell'ordinamento dei segretari comunali e provinciali, e della conseguente ridefinizione del regime giuridico e della collocazione contrattuale di tale categoria, le norme del presente contratto non si applicano alla categoria medesima, ad eccezione di quelle contenute nel presente articolo, nonché nell'art. 32.
2. Gli stipendi per i segretari comunali come stabiliti dall'articolo 8, comma 7 e seguenti del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (58), sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica VIII	£ 161.000
Qualifica IX	" 182.000
3. Gli aumenti mensili di cui al comma 2 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.
4. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica VIII	£ 123.000
Qualifica IX	" 140.000
5. Gli aumenti di cui al comma 4 hanno effetto fino al conseguimento di quelli successivi ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.
6. In attesa dell'approvazione della legge di riforma dell'ordinamento dei segretari comunali e provinciali, gli incrementi stipendiali di cui all'art. 8, commi 12 e 13 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (58), e gli incrementi dell'indennità di funzione e coordinamento di cui all'art. 8, 14° comma, dello stesso D.P.R., vengono corrisposti fino al 30 novembre 1995. Il valore degli incrementi stipendiali e degli incrementi dell'indennità di funzione e coordinamento in godimento alla predetta data, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di incremento maturati alla stessa data, viene conservato come retribuzione individuale di anzianità per gli incrementi stipendiali, e come misura individuale dell'indennità di funzione e di coordinamento per gli incrementi di questa.
7. A decorrere dal 1° dicembre 1995, la misura dell'indennità di funzione e coordinamento spettante a tale data, anche ai sensi del comma precedente, è provvisoriamente incrementata dalla somma di 86.600 lire mensili pro capite.
8. Le parti si impegnano entro il 1° dicembre 1995 a rivedere le problematiche relative alla categoria dei segretari comunali anche alla luce dell'eventuale legge di riforma (58/a).

Art. 41

Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 24, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (59).
3. Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento degli istituti di cui agli artt. 34, 35, 36 e 37 non siano impiegate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

Art. 42

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (60), rimangono in vigore le norme di legge e contrattuali vigenti.
2. Le parti si impegnano a rivedere consensualmente la predetta normativa entro il 30 giugno 1995.
3. Le integrazioni al presente contratto, derivanti dal precedente comma 2, nonché da ogni altra intesa prevista nel contratto medesimo, non possono comportare costi aggiuntivi, né altri oneri a carico delle parti.

Art. 43

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le seguenti disposizioni:
 - a) con riferimento all'articolo 4 (Procedure per la contrattazione decentrata): artt. 18 e 19 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266 (61); art. 7 del D.P.R. 17 settembre 1987, n. 494 (62); art. 14 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (58);
 - b) con riferimento all'articolo 5 (Livelli di contrattazione): art. 15 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266 (61); artt. 5 e 6 del D.P.R. 17 settembre 1987, n. 494 (62); art. 14 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (58);
 - c) con riferimento all'articolo 6 (Composizione delle delegazioni): art. 16 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266 (61);
 - d) con riferimento all'articolo 7 (Informazione): artt. 18 e 20 del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13 (63); art. 32 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266 (61);
 - e) con riferimento all'articolo 9 (Pari opportunità): art. 16 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395 (64);
 - f) con riferimento all'articolo 11 (Forme di partecipazione): art. 146, comma 1, lettera d) e parte successiva, e comma 2 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (59);
 - g) con riferimento all'articolo 12 (Rappresentanze sindacali): art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93 (65);
 - h) con riferimento all'articolo 13 (Interpretazione dei contratti): art. 14, comma 6, del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (58); art. 21, lettera b), del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13 (63);
 - i) con riferimento all'articolo 14 (Contratto individuale): art. 12 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (66); art. 10 del D.P.C.M. 10 giugno 1986; art. 17 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 (67);

- j) con riferimento all'articolo 15 (Tempo parziale): art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 117 (68); art. 4 del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13 (63);
- k) con riferimento all'articolo 16 (Ferie): artt. 36, 39 e 40 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (59), art. 18 del D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (69); art. 15 della legge 11 luglio 1980, n. 312 (70); art. 4 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395 (64);
- l) con riferimento all'articolo 18 (Permessi retribuiti): artt. 37, 39, 41 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (71); art. 3, commi dal 37 al 41 della legge 24 dicembre 1993, n. 537 (72); art. 22, commi dal 22 al 26 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 (72);
- m) con riferimento all'articolo 20 (Permessi brevi): art. 11 del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13 (73); art. 13 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266 (74);
- n) con riferimento all'articolo 21 (Malattia): artt. 37, 68, commi dal primo all'ottavo, 70 e 71 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (71), artt. 30, 31, 32, 33 e 34 del D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (75);
- o) con riferimento all'articolo 22 (Infortuni sul lavoro): art. 68, comma 7, del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (71);
- p) con riferimento all'articolo 23 (Doveri): artt. 12, 13, 14, 15 16 e 17 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (71);
- q) con riferimento agli articoli 24, 25, 26 e 27 (Disciplina): artt. dal 78 all'87, artt. dal 91 al 99, art. 134, del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 (71); art. 61 del D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (75);
- r) con riferimento all'articolo 32 (Effetti dei nuovi stipendi): art. 10 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (76);
- s) con riferimento all'articolo 34 (Disciplina della retribuzione accessoria): art. 8, L. 8 agosto 1985, n. 455 (77); art. 23, comma 8, L. 30 dicembre 1986, n. 936 (78); art. 1, L. n. 152 del 1989; artt. 2 e 3, L. 29 dicembre 1989, n. 412 (79); art. 3, comma 3, D.L. 4 dicembre 1992, n. 469 (80) conv. L. 2 febbraio 1993, n. 23; art. 4, comma 4, D.L. 19 dicembre 1984, n. 853 (81), conv. L. 17 febbraio 1985, n. 17; art. 3, lett. i, punto 2, L. 10 ottobre 1989, n. 349 (82); L. 22 giugno 1988, n. 221 (83); art. 4, D.L. 28 agosto 1987, n. 356 (84) conv. L. 27 ottobre 1987, n. 43; art. 9, comma 4, D.L. 21 marzo 1988, n. 86 (85), conv. L. 20 maggio 1988, n. 160; art. 10, commi 1 e 2, D.L. 29 marzo 1991, n. 108 (85) conv. L. 1° giugno 1991, n. 169; art. 1, L. 25 febbraio 1992, n. 209 (86); art. 19, comma 8, L. 1° dicembre 1986, n. 870 (86); art. 14, L. 7 agosto 1990, n. 245 (87);
- t) con riferimento all'articolo 36 (Fondo per la produttività collettiva): artt. 12, 13 e 14 del D.P.R. 1° febbraio 1986, n. 13 (88); art. 15 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395 (89); art. 50 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266 (74); art. 7 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (76);
- u) con riferimento all'articolo 40 (Segretari comunali): art. 8, commi 12, 13 e 14 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (76).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

L'ARAN e le OO.SS. firmatarie del presente contratto intendono sottolineare che il comune essenziale obiettivo delle norme che disciplinano i rapporti, ai vari livelli, tra Amministrazioni e rappresentanti dei lavoratori e dei sindacati è di trovare soluzioni conciliative ai problemi che riguardano, in generale, la tutela delle condizioni di lavoro. Allo stesso modo le parti si danno atto che esse hanno inteso superare ogni forma di cogestione nell'adozione delle misure necessarie al buon funzionamento dell'amministrazione. Pertanto, nelle sedi di contrattazione decentrata la definizione dei criteri dovrà escludere qualsiasi riferimento alla individuazione dei singoli dipendenti.

Le parti riconoscono dunque che nella formulazione delle disposizioni di cui al titolo II esse hanno inteso far salve, nella loro integralità, da un lato le competenze e la responsabilità dei dirigenti così come definite dal D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (90) e relativi correttivi, e dall'altro le autonome funzioni e capacità di azione delle OO.SS. dei lavoratori.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti riconoscono l'opportunità di una fase transitoria nella quale, fino alla definizione del quadro normativo, restano invariate le regole sulla rappresentatività, anche in relazione ai criteri sulla distribuzione dei distacchi, aspettative e permessi tra le varie sigle sindacali.

Le parti riconoscono altresì l'opportunità di una fase transitoria che consenta il mantenimento della situazione in atto esistente in materia di assegnazione dei locali per le rappresentanze sindacali.

L'esame di tutte le materie elencate dovrà essere concluso entro il 30/6/1995.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Entro la data del 30/6/1995 le parti si incontreranno per dare attuazione al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (91).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Entro la data del 30/6/1995 le parti si incontreranno per definire consensualmente il regime dei contributi sindacali ed il regime delle trattenute per sciopero; fino a tale data si continuano ad applicare le norme attualmente vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

In relazione a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, si chiarisce che, nel caso delle Organizzazioni sindacali, per «parte interessata» si intende anche una singola sigla firmataria del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN N. 1

L'ARAN considera di tutta evidenza che la contrattazione decentrata non comporta l'obbligo di arrivare ad un accordo, nel senso che, in mancanza dell'accordo, anche su tali punti resta ferma la competenza decisionale e la relativa responsabilità dei dirigenti nonché l'autonomia organizzativa delle amministrazioni. Tale competenza non è neppure limitata temporalmente, in questa fattispecie, dalla previsione del termine di quindici giorni contemplata, per l'esame congiunto, dall'art. 10 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (92) e dall'art. 8 del presente contratto.

NUOVO STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME
(per 12 mensilità)

<i>Ispettore Generale dopo 2 anni</i>	£	27.724.000
<i>Ispettore Generale iniziale</i>	"	25.307.000
<i>Direttore di divisione dopo 2 anni</i>	"	25.042.000
<i>Direttore di divisione iniziale</i>	"	22.887.000
<i>IX LIVELLO</i>	"	20.495.000
<i>VIII LIVELLO</i>	"	17.703.000
<i>VII LIVELLO</i>	"	15.239.000
<i>VI LIVELLO</i>	"	13.047.000
<i>V LIVELLO</i>	"	11.677.000
<i>IV LIVELLO</i>	"	10.555.000
<i>III LIVELLO</i>	"	9.445.000
<i>II LIVELLO</i>	"	8.373.000
<i>I LIVELLO</i>	"	7.425.000

TABELLA I

Individuazione degli istituti normativi utili ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria.

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: Tempo parziale (art. 15), Ferie (art. 16), Permessi retribuiti (art. 18), Maternità (art. 18, 7° comma), Assenze per malattia (art. 21), Sospensione cautelare per procedimento disciplinare (art. 26), Sospensione cautelare per procedimento penale (art. 27), Permessi distacchi e aspettative sindacali, Sciopero.
2. Le voci retributive considerate sono: Indennità di amministrazione (art. 34), Fondo di produttività collettiva (art. 36), Fondo per la qualità della prestazione individuale (art. 37), Compenso per lavoro straordinario.
3. Le indennità di amministrazione vengono corrisposte, di norma, nelle medesime fattispecie in cui viene erogato lo stipendio tabellare; vengono ridotte, perciò, pro quota in caso di tempo parziale orizzontale, ed al 50% in caso di sospensione cautelare per procedimento penale. Vengono erogate per intero in tutte le altre fattispecie di cui al punto 1, ad eccezione dello sciopero.

Il compenso per lavoro straordinario non compete in alcuna delle fattispecie di cui al comma 1; i due Fondi competono, in misura proporzionale, in caso di rapporto di lavoro part-time. Le assenze a qualsiasi titolo non pregiudicano la corresponsione del trattamento accessorio di cui agli artt. 36 e 37 nel caso in cui le medesime non siano rilevanti e/o determinanti agli effetti della valutazione complessiva della produttività o della qualità della prestazione individuale (92/a).

4. Le indennità sono calcolate al lordo delle ritenute a carico del lavoratore ed al netto delle ritenute a carico dell'amministrazione.
5. L'indennità spettante al personale inquadrato nella prima qualifica corrisponde a quella definita per il personale della seconda qualifica.
- [6. *In caso di malattia di durata pari o inferiore a 15 giorni lavorativi, la riduzione dell'indennità sulle giornate di assenza viene calcolata sulla base di 1/30, come disposto dalla normativa vigente] (92/a) (92/b).*
7. Entro il 31 marzo di ogni anno le amministrazioni determinano l'ammontare delle risorse destinate al Fondo per la produttività collettiva.

Le somme di cui all'art. 6 del D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44 (93), e degli altri fondi destinati alla produttività che non sono utilizzati per le erogazioni tabellari vengono assegnati al Fondo.

MINISTERO DIFESA

Indennità mensile

	<i>misura base</i>	<i>area operativa</i>	<i>area industriale</i>
<i>Ispettore Generale r.e.</i>	£ 442.000	£ 463.000	£ 475.000
<i>Direttore di Divisione r.e.</i>	" 411.000	" 432.000	" 444.000
<i>IX qualifica</i>	" 306.000	" 324.000	" 333.000
<i>VIII qualifica</i>	" 287.000	" 303.000	" 312.000
<i>VII qualifica</i>	" 254.000	" 269.000	" 276.000
<i>VI qualifica</i>	" 227.000	" 240.000	" 247.000
<i>V qualifica</i>	" 202.000	" 215.000	" 221.000
<i>IV qualifica</i>	" 183.000	" 195.000	" 200.000
<i>III qualifica</i>	" 161.000	" 171.000	" 176.000
<i>II qualifica</i>	" 146.000	" 154.000	" 159.000

Al personale dei Tribunali Militari compete l'indennità dell'Amministrazione giudiziaria.

Le misure indicate nella colonna area operativa competono al personale dipendente dagli Enti operativi.

Le misure indicate nella colonna area industriale competono al personale dipendente dagli Enti di produzione industriale.

(Si omettono i prospetti delle indennità mensili degli altri Dicasteri) (94)

PREMIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

<i>Ispettore Generale ruolo esaurimento</i>	£	700.000
<i>Direttore di Divisione ruolo esaurimento</i>	"	700.000
<i>IX livello</i>	"	700.000
<i>VIII livello</i>	"	640.000
<i>VII livello</i>	"	576.000
<i>VI livello</i>	"	524.000
<i>V livello</i>	"	494.000
<i>IV livello</i>	"	469.000
<i>III livello</i>	"	444.000
<i>II livello</i>	"	421.000
<i>I livello</i>	"	400.000