



**IPOTESI DI CCNL**  
**del Comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri**

**Periodo 2016-2018**

# Indice

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>5</b>
<b>Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....</b>	<b>5</b>
Art. 1 Campo di applicazione.....	5
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	6
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>7</b>
<b>Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....</b>	<b>7</b>
Art. 3 Obiettivi e strumenti.....	7
Art. 4 Informazione.....	8
Art. 5 Confronto.....	8
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione.....	9
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	10
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	12
Art. 9 Clausole di raffreddamento.....	14
<b>Capo II Diritti sindacali.....</b>	<b>14</b>
Art. 10 Diritto di assemblea.....	14
Art. 11 Contributi sindacali.....	14
<b>TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>16</b>
<b>Capo I Costituzione del rapporto di lavoro.....</b>	<b>16</b>
Art. 12 Contratto individuale di lavoro.....	16
Art. 13 Periodo di prova.....	17
Art. 14 Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	18
Art. 15 Fascicolo personale.....	19
Art. 16 Clausole speciali.....	19
<b>Capo II Istituti dell'orario di lavoro.....</b>	<b>20</b>
Art. 17 Orario di lavoro.....	20
Art. 18 Turnazioni.....	21
Art. 19 Reperibilità.....	23
Art. 20 Particolari attività prestate da dipendenti non in turno.....	24
Art. 21 Orario multiperiodale.....	24
Art. 22 Pausa.....	25
Art. 23 Rilevazione dell'orario e ritardi.....	25
Art. 24 Lavoro straordinario e riposi compensativi.....	26

<b>Capo III Conciliazione vita-lavoro</b> .....	<b>27</b>
Art. 25 Orario di lavoro flessibile .....	27
Art. 26 Banca delle ore .....	28
<b>Capo IV Ferie e festività</b> .....	<b>28</b>
Art. 27 Ferie e recupero festività sopresse .....	28
Art. 28 Festività .....	30
Art. 29 Ferie e riposi solidali .....	31
<b>Capo V Permessi, assenze e congedi</b> .....	<b>32</b>
Art. 30 Permessi retribuiti .....	32
Art. 31 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari.....	33
Art. 32 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge .....	33
Art. 33 Congedi per le donne vittime di violenza .....	34
Art. 34 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....	35
Art. 35 Permessi brevi .....	37
Art. 36 Assenze per malattia .....	38
Art. 37 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita .....	40
Art. 38 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....	41
Art. 39 Aspettative .....	42
Art. 40 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero .....	42
Art. 41 Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	43
Art. 42 Norme comuni sulle aspettative .....	43
Art. 43 Congedi dei genitori.....	44
Art. 44 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche .....	45
Art. 45 Diritto allo studio .....	46
Art. 46 Congedi per la formazione .....	48
Art. 47 Servizio militare .....	49
Art. 48 Unioni civili .....	49
<b>Capo VI Formazione del personale</b> .....	<b>50</b>
Art. 49 Principi generali e finalità della formazione .....	50
Art. 50 Destinatari e processi della formazione .....	51
<b>TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>54</b>
<b>Capo I Lavoro a tempo determinato</b> .....	<b>54</b>
Art. 51 Contratto di lavoro a tempo determinato .....	54

Art. 52 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato .....	56
<b>Capo II Somministrazione di lavoro a tempo determinato.....</b>	<b>59</b>
Art. 53 Contratto di somministrazione .....	59
<b>Capo III Lavoro a tempo parziale.....</b>	<b>60</b>
Art. 54 Rapporto di lavoro a tempo parziale .....	60
Art. 55 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	62
Art. 56 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	62
<b>TITOLO V RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....</b>	<b>65</b>
Art. 57 Obblighi del dipendente .....	65
Art. 58 Sanzioni disciplinari.....	66
Art. 59 Codice disciplinare.....	67
Art. 60 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	72
Art. 61 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale .....	72
Art. 62 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	74
Art. 63 Determinazione concordata della sanzione.....	75
<b>TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>77</b>
Art. 64 Termini di preavviso .....	77
Art. 65 Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	78
<b>TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>79</b>
Art. 66 Struttura della retribuzione.....	79
Art. 67 Retribuzione e sue definizioni.....	79
Art. 68 Struttura della busta paga.....	80
Art. 69 Incrementi degli stipendi tabellari.....	80
Art. 70 Effetti dei nuovi stipendi.....	81
Art. 71 Incrementi dell'Indennità di Presidenza .....	82
Art. 72 Tredicesima mensilità .....	82
Art. 73 Fondo unico della Presidenza: costituzione .....	83
Art. 74 Fondo unico della Presidenza: utilizzo .....	84
Art. 75 Effetti della valutazione della performance .....	86
Art. 76 Differenziazione del premio individuale.....	86
Art. 77 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale .....	86
Art. 78 Contenimento del lavoro straordinario .....	87

<b>TITOLO VIII ISTITUTI NORMO-ECONOMICI .....</b>	<b>88</b>
Art. 79 Welfare integrativo .....	88
Art. 80 Trattenute per scioperi brevi .....	88
Art. 81 Trattamento di trasferta .....	89
Art. 82 Copertura assicurativa.....	91
Art. 83 Patrocinio legale.....	92
Art. 84 Diritti derivanti da invenzione industriale .....	92
 <b>TITOLO IX DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI.....</b>	 <b>94</b>
Art. 85 Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale.....	94
Art. 86 Conferme.....	95
 <b>Dichiarazione congiunta n. 1.....</b>	 <b>101</b>
<b>Dichiarazione congiunta n. 2.....</b>	<b>101</b>
<b>Dichiarazione congiunta n. 3.....</b>	<b>101</b>
<b>Dichiarazione congiunta n. 4.....</b>	<b>102</b>
<b>Dichiarazione congiunta n. 5.....</b>	<b>102</b>
<b>Dichiarazione congiunta n. 6.....</b>	<b>102</b>
<b>Dichiarazione congiunta n. 7.....</b>	<b>102</b>

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Capo I**

#### **Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ricompreso nel comparto autonomo di contrattazione collettiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
2. Il presente CCNL si configura come strumento prioritario per la valorizzazione del ruolo e della professionalità dei dipendenti mediante disposizioni dirette ad evidenziare le specificità che connotano il loro rapporto di lavoro e, a tal fine, le parti rilevano l'importanza della valorizzazione della contrattazione integrativa nel rispetto delle regole e delle risorse economiche messe a disposizione dal CCNL.
3. In considerazione dell'assetto istituzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri- caratterizzato da un'ampia autonomia organizzativa, regolamentare, anche ai sensi dell'art. 74, comma 3 del d. lgs. n. 150/2009, nonché finanziaria - con le presenti disposizioni contrattuali le parti intendono assicurare il riconoscimento dell'impegno e delle peculiarità del personale diretti al sostegno dell'attività di impulso, di indirizzo e coordinamento attribuite alla Presidenza del Consiglio dalle norme vigenti. Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente in merito agli effetti economico-finanziari del presente contratto a carico del bilancio della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
4. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, o di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione o ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
5. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come "d. lgs. n. 165/2001".
6. Nel testo, il d.lgs. del 30 luglio 1999, n. 303, successivamente integrato e modificato da altre disposizioni di legge, è riportato come "d.lgs. n. 303 del 1999".
7. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo del presente contratto come "Presidenza" o "Amministrazione".

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'amministrazione mediante pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana nonché mediante comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'amministrazione entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. 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. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui alle vigenti disposizioni legislative, fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440, della legge n. 145/2018.
7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.



## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione istituzionale dell'amministrazione con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, ai diversi livelli previsti dall'art. 7.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'amministrazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti dall'art. 7. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui l'amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL le quali sono pertanto disapplicate.

#### **Art. 4** **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

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

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.

#### **Art. 5** **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di

cui all'art. 7 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

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

3. Sono oggetto di confronto a livello nazionale o di sede unica, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3 o 4:

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

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

## **Art. 6**

### **Organismo paritetico per l'innovazione**

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

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

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

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 3 nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 77 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del presente contratto;

f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.

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

5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 77 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

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

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione integrativa di sede

territoriale”). In caso di individuazione di un’unica sede RSU la contrattazione si svolge in un unico livello (“contrattazione integrativa di sede unica”).

3. I soggetti titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti territoriali, anche di livello nazionale, delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

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

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali, anche di livello nazionale, delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall’organo competente dell’amministrazione.

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

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

d) i criteri per l’attribuzione delle indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

e) i criteri per l’attribuzione delle indennità correlate all’effettivo svolgimento di attività comportanti l’assunzione di specifiche responsabilità;

f) i criteri per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

g) i criteri per l’attivazione di piani di welfare integrativo;

h) la definizione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall’art. 18, comma 5 (Turnazioni);

i) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 18, comma 2, lett. d) (Turnazioni) in merito al numero di turni effettuabili;

j) l’elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 19, comma 6 (Reperibilità);

k) i criteri per le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

l) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 19, comma 5 (Reperibilità) per i turni di reperibilità;

m) l’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 54, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 26, comma 2 (Banca delle ore) ed il limite individuale mensile dei giorni di riposo compensativo di cui all'art. 26, comma 5 (Banca delle ore);
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 21 (Orario multiperiodale);
- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2 (Orario di lavoro);
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 51 (Contratto di lavoro a tempo determinato), comma 3;
- s) i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 45, comma 6 (Diritto allo studio);
- t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 18, comma 7, in materia di turni di lavoro (Turnazioni);
- u) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
- v) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (cd. diritto alla disconnessione).
7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q), u).

## **Art. 8**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 5, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e), f), g) h), j) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso l'amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. L'amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
9. Il contratto collettivo integrativo può essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui al comma 6, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

**Art. 9**  
**Clausole di raffreddamento**

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

**Capo II**  
**Diritti sindacali**

**Art. 10**  
**Diritto di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'Amministrazione per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle modalità di utilizzo delle prerogative sindacali del 4 dicembre 2017.

**Art. 11**  
**Contributi sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione 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 dall'amministrazione sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. L'amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

## **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 12 Contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dai contratti collettivi nel tempo vigenti, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro.

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

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

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale, di cui al comma 1, indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie previste dall'art. 55 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).

5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non

inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni sul rapporto di lavoro a tempo parziale, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 54 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

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

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 30 del CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 13** **Periodo di prova**

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

2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, presso la Presidenza, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. lgs. n. 75/2017.

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

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

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

6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal

momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato.

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

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

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

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto presso la Presidenza, senza retribuzione, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nei comparti dell'amministrazione pubblica di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova presso la Presidenza.

12. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 31 e l'art. 49, comma 8, lett. a) del CCNL del 17/5/2004.

#### **Art. 14**

#### **Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro.

2. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria, nella posizione economica e profilo professionale corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato al momento del rientro.

3. Il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali, di cui al comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea, secondo la normativa europea.

4. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.

5. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 32 del CCNL 17/5/2004.

### **Art. 15**

#### **Fascicolo personale**

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica i commi 1 e 2 dell'art. 61 del CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 16**

#### **Clausole speciali**

1. Nei casi previsti da disposizioni emanate dagli organi competenti, il personale è tenuto all'uso dell'uniforme di servizio, con oneri a carico dell'amministrazione.

2. Nei casi in cui l'alloggio di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'espletamento del servizio stesso, l'amministrazione ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico.

3. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 61, commi 3 e 4 del CCNL 17/5/2004.

## **Capo II** **Istituti dell'orario di lavoro**

### **Art. 17** **Orario di lavoro**

1. In relazione alle finalità istituzionali della Presidenza e coerentemente con il suo assetto organizzativo, il presente CCNL continua ad essere orientato prioritariamente ad assicurare la più ampia valorizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, in considerazione dell'attività dagli stessi svolta a supporto delle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento attribuite al Presidente del Consiglio dei Ministri, nonché a garanzia dell'unità di indirizzo politico e amministrativo del Governo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 del D. lgs. n. 303 del 1999.

2. Al fine di consentire una concreta ottimizzazione delle attività ed un impiego delle risorse più adeguato al ruolo di primario rilievo riconosciuto alla Presidenza del Consiglio sul piano istituzionale, l'orario ordinario di lavoro è di 38 ore settimanali. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della Legge 23 dicembre 1994, n. 724 e dall'art. 6 del D.L. 28 marzo 1997, n. 79 convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio ed è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, ovvero di quelli 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.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- finalizzazione delle prestazioni lavorative alle peculiari funzioni istituzionali della Presidenza del Consiglio, come specificato al comma 1;
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'azione;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

5. In attuazione di quanto previsto dai precedenti commi, tenuto conto della specificità organizzativa della Presidenza ed al fine di garantire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- a) orario su cinque o sei giorni: si attua anche 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;
- b) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 25 (Orario di lavoro flessibile);
- c) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
- d) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentotto ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'art. 21 (Orario multiperiodale).
6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie di cui al comma 5, al fine di favorire la massima flessibilita nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 22 (Pausa).
9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti e accertata mediante controlli di tipo automatico, secondo quanto previsto dall'art. 23 (Rilevazione dell'orario e ritardi).
10. Fatti salvi i casi previsti dai CCNL e dalle disposizioni legislative vigenti, le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.
11. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 13 del CCNL del 31/07/2009.

## **Art. 18** **Turnazioni**

1. La turnazione e finalizzata a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. A tale istituto si fa ricorso qualora le altre articolazioni di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
- a) si considera in turno il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

c) l'adozione dei turni può anche prevedere una limitata parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente;

d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore ad otto e quello dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno; fino a quando non intervenga una nuova regolazione ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. i), sono confermate eventuali, specifiche disposizioni che prevedano limiti più elevati per il personale operante presso il Dipartimento della Protezione civile o presso gli uffici con attività a ciclo continuo o presso uffici e settori con orario di servizio su sette giorni;

e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità secondo le seguenti fattispecie:

- indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;
- indennità diretta a retribuire esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno e/o festivo.

4. L'indennità di cui al comma 3 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

5. Il valore delle indennità di cui al comma 3, è definito in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera h). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL.

6. Le indennità, di cui ai commi 3, 4 e 5, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 74 (Fondo unico della Presidenza: utilizzo).

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 25, comma 4 (Orario di lavoro flessibile), può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2 e 3, del D. lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 34 del CCNL 17/5/2004.



## **Art. 19**

### **Reperibilità**

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
2. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di sessanta minuti.
4. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata, che non può essere superiore a 6 ore e 20 minuti salvo il verificarsi di situazioni di emergenza per il personale del Dipartimento della Protezione Civile, viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario. In caso di chiamata nel giorno del riposo settimanale si applica l'art. 20 (Particolari attività prestate da dipendenti non in turno).
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
6. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 74 (Fondo Unico della Presidenza: utilizzo) per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura di € 17,35. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di lavoro, a qualsiasi titolo prestato.
7. La misura dell'indennità di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettere j) e l). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL.
8. Le indennità di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 74 (Fondo Unico della Presidenza: utilizzo) del presente contratto.
9. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
10. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 41 del CCNL 17/5/2004.

## **Art. 20**

### **Particolari attività prestate da dipendenti non in turno**

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) (Retribuzione e sue definizioni).
2. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non lavorativo ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) (Retribuzione e sue definizioni) nella misura del 20%. Tale maggiorazione è elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.
5. I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

## **Art. 21**

### **Orario multiperiodale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 17, comma 5, lett. d) (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:
  - il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 48 ore;
  - al fine di garantire il rispetto delle 38 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, rispettivamente, non possono superare le 13

settimane; tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. p).

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 35 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 22**

### **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

2. La collocazione temporale è definita in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi.

4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita dal comma 1, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 25, comma 4 (Orario di lavoro flessibile).

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 40 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 23**

### **Rilevazione dell'orario e ritardi**

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato.

2. Qualora per la tipologia professionale o per esigenze di servizio sia necessario prestare l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di prestazione dell'attività è da considerarsi orario di lavoro.

3. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, salva diversa autorizzazione in caso di eventuale oggettivo impedimento. In caso di mancato

recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e dell'indennità di Presidenza di cui all'art. 85 CCNL 17/5/2004 e succ. mod. ed int. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57 (Obblighi del dipendente) e seguenti.

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica gli artt. 37 e 38 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 24**

### **Lavoro straordinario e riposi compensativi**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) (Retribuzione e sue definizioni), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

4. Le maggiorazioni di cui al comma 3 sono pari:

a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;

b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'amministrazione ai sensi dell'art. 17 (Orario di lavoro).

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate e in alternativa alla loro retribuzione, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da concedersi entro 30 giorni dalla richiesta e da fruirsi a giorni o a ore entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, fatto salvo quanto previsto per il personale del Dipartimento della protezione civile. Restano ferme le specifiche disposizioni previste per il personale che abbia aderito alla banca delle ore di cui all'art. 26 (Banca delle ore).

7. Per il personale del Dipartimento della Protezione civile l'impossibilità di applicare il termine stabilito dal precedente comma per l'insorgere di stati di emergenza o di particolare gravità, consente di prorogare il primo termine di cui al comma 6 di altri due mesi fatto salvo un diverso accordo con l'amministrazione stante le peculiarità del servizio.

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica gli artt. 39 e 84 CCNL del 17/5/2004.

### **Capo III Conciliazione vita-lavoro**

#### **Art. 25 Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, nell'ambito dell'orario di servizio e della tipologia di orario di lavoro previamente definita, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione dell'orario flessibile, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche) del presente contratto;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 36 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 26** **Banca delle ore**

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

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

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

4. A domanda del dipendente, la fruizione delle ore accantonate avviene, previa autorizzazione del dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

5. Il limite mensile di giornate lavorative di riposo compensativo di cui al comma 3 viene definito in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) comma 6, lett. n).

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 86 CCNL del 17/5/2004.

## **Capo IV** **Ferie e festività**

### **Art. 27** **Ferie e recupero festività soppresse**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa

l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della Legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, hanno diritto a 26 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 sei giorni, i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 4 ovvero del comma 3 sono, rispettivamente, 32 e 30, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della Legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/77.

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. 30 (Permessi retribuiti) 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. Le ferie non possono essere fruite ad ore.

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, ove attribuibile ai sensi delle vigenti norme di legge. 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 l'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 giugno 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 giugno 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.

14. Fatto salvo quanto previsto dalla specifica disciplina di cui all'art. 2, comma 2 del d. lgs. n. 66/2003, ove i termini di cui ai commi 12 e 13 non possano essere rispettati per il sopravvenire di esigenze organizzative dell'amministrazione connesse a emergenze o eventi di particolare gravità, le ferie possono essere fruite oltre i periodi sopraindicati e comunque entro 18 mesi rispetto all'anno di maturazione.

15. 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.

16 Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 36, comma 2 (Assenze per malattia), 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, resta fermo che il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

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

18. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 42 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 28** **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 servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.

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 sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell'8 marzo 1989, n.101. Le ore



lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 43 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 29**

### **Ferie e riposi solidali**

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

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

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 27 (Ferie e recupero festività soppresse).

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

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

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

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

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

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 31 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

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

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

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

## **Capo V**

### **Permessi, assenze e congedi**

#### **Art. 30**

#### **Permessi retribuiti**

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

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

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della Legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e professionale, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 44, commi 1, 3, 4, 5 del CCNL 17/5/2004.

## **Art. 31**

### **Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari**

1. Al dipendente possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per motivi personali o familiari. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) non sono fruibili per meno di un'ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e professionale, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 44, comma 2 del CCNL 17/5/2004.

## **Art. 32**

### **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi, con congruo preavviso non inferiore a 6 giorni.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione del permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 8 della Legge n. 219/2005 e dall'art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52, ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della Legge 53/2000 - fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b) - nonché alle assenze retribuite per lo svolgimento delle funzioni di giudice popolare, per effetto della equiparazione di tali assenze all'esercizio di funzioni pubbliche elettive, ai sensi dell'art. 11 della Legge 10 aprile 1951 n. 287.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 44, commi 6 e 7, CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 33** **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 43 (Congedi dei genitori) del presente contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 9 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione alla Presidenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione la Presidenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39, comma 1 (Aspettative) per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'amministrazione, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 (Norme comuni sulle aspettative).

#### **Art. 34**

#### **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 19 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore e 20 minuti di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

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

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.

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

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

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

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

### **Art. 35** **Permessi brevi**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 38 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 45 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 36**

### **Assenze per malattia**

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.



9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferme restando le vigenti norme di legge in materia, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di cui all'art. 85 del CCNL 17/5/2004 e succ. mod. ed int. (Indennità di Presidenza). 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 Presidenza 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;

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.

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

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

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

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

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

16. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi, si considerano anche i giorni festivi o comunque non lavorativi che ricadano all'interno del periodo di malattia.

17. I controlli di cui al presente articolo non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 43 (Congedi dei genitori).

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

19. Con riguardo all'emergenza epidemiologica da COVID-2019, il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comperto.

20. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 47 e l'art. 56 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 37**

#### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comperto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 36, comma 10, lettera a) (Assenze per malattia).

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al presente comma deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali della Azienda sanitaria competente per territorio.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, ancorchè non concomitanti, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'amministrazione favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.
7. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 47, commi 8 e 10, CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 38**

#### **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 alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.
2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 36, comma 10 lettera a) (Assenze per malattia), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell'art. 85 del CCNL 17/5/2004 e succ. mod. ed int. (Indennità di Presidenza).
3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.
4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 36 (Assenze per malattia) ed alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al comma 2, per tutto il periodo di conservazione del posto.
5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 36 (Assenze per malattia). Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL, restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei precedenti CCNL.
6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 48 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 39** **Aspettative**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comparto.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, si applica il comma 5 dell'art. 49 del CCNL 17/5/2004, nei limiti delle norme ivi richiamate.
5. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.
6. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23-bis del D. lgs. n. 165/2001.
7. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 49, commi 1, 3, 4 e 9, CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 40** **Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero**

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
3. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 50, commi 3 e 4, CCNL del 17/5/2004.

**Art. 41**  
**Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della Legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla Legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell' art. 2 della citata Legge n. 476/1984 e s.m.i..
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39, comma 1 (Aspettative), se utilizzata allo stesso titolo.
3. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 49, comma 8, lett. b) e l'art. 50, commi 1 e 2, CCNL del 17/5/2004.

**Art. 42**  
**Norme comuni sulle aspettative**

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D. lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59 (Codice disciplinare) del presente contratto.

4. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dagli artt. 40 (Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero) e 41, comma 2 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge) per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La presente disposizione non si applica alle altre aspettative previste da disposizioni di legge.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49, commi 2, 6, 7 e l'art. 50, comma 5, del CCNL 17/5/2004

### **Art. 43** **Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del D. lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di Presidenza e di posizione organizzativa e professionale, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del D. lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D. lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D. lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della Legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale.

9. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 53 CCNL del 17/5/2004.

#### **Art. 44**

#### **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 36 (Assenze per malattia); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia di cui all' art. 39 (Aspettative) nei limiti massimi ivi previsti.
3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non sono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 36 (Assenze per malattia).
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 36 (Assenze per malattia).
6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'Amministrazione.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 64 (Termini di preavviso).
8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 54 CCNL del 17/5/2004.

#### **Art. 45** **Diritto allo studio**

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso la Presidenza, all'inizio di ogni anno. Il contingente di personale di cui al presente comma è ripartito tra le varie sedi sul territorio.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.



3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della Legge n. 300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a).

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 30, comma 1 lettera a) (Permessi retribuiti).

12. Nel caso in cui il corso per il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

13. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 46 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 46** **Congedi per la formazione**

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la Presidenza, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. L'amministrazione provvede alla distribuzione della quota percentuale, di cui al presente comma, tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare alla Presidenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina del comma 5.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della Legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comportamento, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 36 (Assenze per malattia) e, ove si tratti di malattie dovute a causa

di servizio, nell'art. 38 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del presente contratto.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 51 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 47** **Servizio militare**

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'articolo 1799 del D. lgs. n. 66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato articolo 1799, ai dipendenti richiamati alle armi l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

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

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 52 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 48** **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Capo VI**

### **Formazione del personale**

#### **Art. 49**

#### **Principi generali e finalità della formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività della Presidenza.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, la Presidenza assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dalla Presidenza come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. La Presidenza assume la formazione come valore consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate, nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.
5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente, per renderlo più rispondente ai compiti istituzionali di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza del Consiglio;
  - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 19 CCNL del 31/7/2009.

## **Art. 50**

### **Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi e di competenze professionali rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'amministrazione ai sensi del comma 1.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. La Presidenza, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favorisce la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera a).

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo, attribuendo un adeguato riconoscimento alla formazione certificata formalmente, ed in particolare stabiliscono:

a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche;

b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani della formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, la Presidenza si avvale della collaborazione della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nonché di Università ed altri soggetti, sia pubblici che privati.

7. La Presidenza può assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati con altre amministrazioni pubbliche, anche in riferimento ai processi di digitalizzazione o a progetti di innovazione organizzativa e gestionale.

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

9. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione del personale assegnato sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

10. La Presidenza individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

11. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

12. La Presidenza del Consiglio dei Ministri e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, possono costituire un ente bilaterale per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni che obbligano ad avvalersi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

13. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

14. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, la Presidenza utilizza le risorse disponibili sulla base delle vigenti norme di legge e delle direttive generali in materia emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché eventuali risorse derivanti dai fondi strutturali europei.

15. Per le necessità formative riguardanti personale ad elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi dell'amministrazione, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.

16. Al personale appartenente a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali è consentita - nei limiti delle risorse destinate alla formazione o, qualora non sufficienti, senza oneri per l'amministrazione - la partecipazione ai corsi di formazione finalizzati all'assolvimento degli obblighi formativi richiesti dalla vigente normativa in materia, organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati.

17. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 20 CCNL del 31/7/2009.

## **TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I Lavoro a tempo determinato**

#### **Art. 51 Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. L'amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dall'amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. lgs. n. 81/2015, sono:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
5. L'amministrazione disciplina, con gli atti previsti dal proprio ordinamento, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. lgs. n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D. lgs. n. 165 del 2001.



6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della Legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo di paternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 28, 32 e 47 del D. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D. lgs. n. 165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;

- b) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- c) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- d) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del D. lgs. n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D. lgs. n. 81/2015.

## **Art. 52**

### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato**

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 27 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 27 (Ferie e recupero festività soppresse), commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 36 (Assenze per malattia) del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella Legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 36 (Assenze

per malattia), comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 36 (Assenze per malattia);

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 30, comma 2 (Permessi retribuiti);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. c), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 31 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari);

- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 30, comma 1 lettera a) (Permessi retribuiti);

- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 34 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

- permessi per lutto di cui, all'art. 30, comma 1, lettera b) (Permessi retribuiti);

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la Legge n. 53/2000, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 13 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.13 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 del precedente articolo 51 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.
5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. L'amministrazione assicura ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D. lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.
7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

## **Capo II**

### **Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

#### **Art. 53**

#### **Contratto di somministrazione**

1. L'Amministrazione può stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 51, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato), del presente contratto.
3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili della Categoria B con posizione di accesso F1 e F3:
4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970.
6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti D. lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso l'Amministrazione utilizzatrice, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla Legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
8. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6, sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

### **Capo III** **Lavoro a tempo parziale**

#### **Art. 54** **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. L'Amministrazione può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
4. L'amministrazione, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, come modificato dall'articolo 73 del D.L. n. 112/2008.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti

norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dall'amministrazione in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del

biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

### **Art. 55**

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

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

### **Art. 56**

#### **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.



2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 38 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 67, comma 2 lettera c) (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 24 (Lavoro straordinario e riposi compensativi) del presente contratto.
8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. lgs. n. 81/2015.
9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro

prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. n. 81/2015.

## **TITOLO V**

### **RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

#### **Art. 57**

#### **Obblighi 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 e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato dalla Presidenza.
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 contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 241/1990;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal D. lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
  - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
  - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il

dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

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

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

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

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;

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

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

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

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 62 del CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 58** **Sanzioni disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 57 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto (censura);

- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal D. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

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

7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D. lgs. n. 116/2016 e quanto previsto dall'art. 55 e seguenti del D. lgs. n. 165/2001.

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 63 del CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 59** **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;

- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso i terzi;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

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

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. lgs. n. 165/2001;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti di terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della Legge. n. 300/1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del D. lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del D. lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D. lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D. lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato danno all'amministrazione o a terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del D. lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3 del D. lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D. lgs. n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
  - c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
  - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con terzi;
  - e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione o a terzi.
  - f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
  - g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies del D. lgs. n. 165/2001;
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;



2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. lgs. n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) fatto salvo quanto previsto dall'art. 62 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

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

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D. lgs. n. 235/2012;

- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

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

- per gravi delitti commessi in servizio;

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

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 57 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 64 e 68 CCNL del 17/5/2004 e l'art. 18 CCNL 31/7/2009.

## **Art. 60**

### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater, comma 3 bis del D. lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 66 CCNL del 17/5/2004

## **Art. 61**

### **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 o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D. lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 62 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente contratto.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D. lgs. n. 235/2012;
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della Legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata Legge n. 97/2001.
5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del D. lgs. n. 165/2001 e dall'art. 65 del presente contratto.

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 59, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 62 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 59, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 62, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-quater, comma 3-bis del D. lgs. n. 165/2001.

11. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 67 CCNL del 17/5/2004 e l'art. 18 CCNL 31/7/2009.

## **Art. 62**

### **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e 55-quater del D. lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D. lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del D. lgs. n. 165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 59, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.
5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni

siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 65 CCNL del 17/5/2004 e l'art.18 del CCNL 31/7/2009.

### **Art. 63** **Determinazione concordata della sanzione**

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. lgs. n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

## **TITOLO VI**

### **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 64**

#### **Termini di preavviso**

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

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

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

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

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

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

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

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

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 27 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 17, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 36 (Assenze per malattia) del presente contratto.

10. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 71 CCNL del 17/5/2004.

**Art. 65**  
**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 articoli 36, 38 e 59 (Assenze per malattia, Infortuni sul lavoro e causa di servizio e Codice disciplinare) del presente contratto, ha luogo:

a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;

b) per dimissioni del dipendente;

c) per decesso del dipendente;

d) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della disciplina comunitaria in materia, ove prevista quale requisito per l'accesso.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

4. Nell'ipotesi di cui al comma 1 lett. d) la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 72 e l'art. 73 del CCNL del 17/5/2004.



## **TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 66 Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:
  - a) stipendio tabellare corrispondente alla categoria di inquadramento;
  - b) retribuzione individuale di anzianità;
  - c) differenziali acquisiti nei passaggi economici nell'ambito di ciascuna categoria (passaggi da un parametro retributivo al successivo), in applicazione della disciplina di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 17/5/2004 come modificati dall'art. 11 del CCNL 31/7/2009;
  - d) indennità di Presidenza di cui all'art. 85 del CCNL 17/5/2004 e succ. mod. ed int.;
  - e) indennità, premi ed altri trattamenti economici riconosciuti sulla base dei contratti collettivi;
  - f) compensi per lavoro straordinario;
  - g) altri trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La voce di cui alla lettera b) è corrisposta "ove acquisita" e le voci dalla lettera e), f) e g) sono corrisposte "ove spettanti".
3. Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.
4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 74 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 67 Retribuzione e sue definizioni**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa preveda diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
  - a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile dei parametri retributivi previsti all'interno di ciascuna categoria;

b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa e professionale di cui all'art. 28 del CCNL 17/5/2004 e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;

c) retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 164,67

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 75 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 68** **Struttura della busta paga**

1. Al dipendente è consegnata una busta paga in cui sono distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, la categoria e il parametro retributivo di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, assegni personali, straordinario, indennità di turno, indennità varie, premi ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, il dipendente può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'amministrazione adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del dipendente alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

### **Art. 69** **Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 3 del CCNL 22/7/2010, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, con la decorrenza ivi stabilita.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalla allegata Tabella B.

3. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, la quota base dell'indennità prevista dall'art. 18 del contratto integrativo della Presidenza del 10 novembre 2009 e l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessano di essere corrisposte come specifiche voci retributive e sono conglobate nello stipendio tabellare, come indicato nell'allegata Tabella C.

4. A decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, sono previsti due nuovi parametri retributivi F10, sia nell'ambito della categoria A che della categoria B, con i valori stipendiali indicati nell'allegata Tabella D.

### **Art. 70** **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 69 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 61, comma 7 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 69 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 c.c., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 76, comma 3, e 78, comma 3, del CCNL 17/5/2004.

**Art. 71**  
**Incrementi dell'Indennità di Presidenza**

1. L'indennità di Presidenza di cui all'art. 85 del CCNL 17/5/2004, negli importi attualmente vigenti, è incrementata con la decorrenza e nelle misure indicate nell'allegata tabella E.

**Art. 72**  
**Tredicesima mensilità**

1. L'amministrazione corrisponde ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 67, comma 2, lett. b) (Retribuzione e sue definizioni) spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Nel caso di progressioni economiche trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per i giorni prestati nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

8. Per quanto non previsto dal presente articolo la tredicesima mensilità rimane disciplinata dal D. lgs. C.P.S. del 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme regolamentari e dalle circolari vigenti.

9. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 77 CCNL del 17/5/2004.

**Art. 73**  
**Fondo unico della Presidenza: costituzione**

1. Dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL, il Fondo unico della Presidenza è disciplinato secondo quanto previsto dal presente CCNL ed è costituito, in un unico importo consolidato, da tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno immediatamente precedente, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D. lgs. n. 165/2001. Con la medesima decorrenza con cui è effettuato il conglobamento dell'indennità base ai sensi dell'art. 69 (Incrementi degli stipendi tabellari), comma 3, al fine di assicurare l'integrale copertura dei relativi oneri finanziari, sono stabilmente decurtate dal predetto importo consolidato risorse certe e stabili in misura pari a Euro 9.014,50 lordo oneri riflessi per le unità di personale in servizio alla data di decorrenza del conglobamento.

2. L'importo consolidato di cui al comma 1, come decurtato ai sensi del medesimo comma, è stabilmente incrementato:

a) di un importo annuo lordo pro-capite pari a Euro 27,11 per 13 mensilità, a decorrere dal 1/1/2018;

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

c) dell'importo corrispondente alle indennità di presidenza non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) dell'importo corrispondente alle risorse del Fondo già utilizzate per finanziare i passaggi economici nell'ambito della categoria, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell'Amministrazione al Fondo stesso dalla data della cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito, anche per effetto di progressione di categoria; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

e) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. lgs. n. 165/2001;

f) di importi corrispondenti alla stabile riduzione delle risorse destinate alla remunerazione dei compensi per lavoro straordinario, attuata ai sensi dell'art. 78 (Contenimento del lavoro straordinario);

g) delle risorse di cui all'art. 1, comma 143, ultimo periodo della Legge n. 160/2019 destinate al personale non dirigenziale, con la decorrenza ivi prevista;

h) delle risorse riassegnate al Fondo ai sensi dell'art. 28, comma 5 del CCNL della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 31/7/2009.

3. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;
- d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA, indennità di presidenza e differenziali dei passaggi economici del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) delle risorse stanziare dall'amministrazione in applicazione di quanto previsto dall'art. 82, comma 5 del CCNL del 17/5/2004;
- f) delle risorse stanziare dall'amministrazione in applicazione di quanto previsto dall'art. 82, comma 6 del CCNL del 17/5/2004;
- g) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo sulle risorse annualmente destinate ai compensi per lavoro straordinario; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.

4. L'amministrazione rende annualmente disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 74 (Fondo unico di Presidenza: utilizzo) tutte le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto di quelle già utilizzate per i passaggi economici nell'ambito di ciascuna categoria del personale in servizio e delle risorse destinate alle posizioni organizzative previste nell'assetto organizzativo dell'amministrazione. Sono inoltre resi disponibili eventuali residui non utilizzati rivenienti da fondi di precedenti annualità.

5. La costituzione del fondo di cui al presente articolo avviene nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

6. Il presente articolo sostituisce e disapplica, nelle parti non richiamate esplicitamente, l'art. 26 CCNL del 31/07/2009, art. 5 CCNL del 22/07/2010 e l'art. 82 CCNL 17/05/2004.

## **Art. 74**

### **Fondo unico della Presidenza: utilizzo**

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 73, comma 4 (Fondo unico della Presidenza: costituzione), sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) trattamenti economici correlati alla valutazione di performance organizzativa;
- b) trattamenti economici correlati alla valutazione di performance individuale;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro - ivi inclusa la concreta disponibilità ad una estensione dell'orario di lavoro -, alla reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza o di cui deve essere necessariamente assicurata la continuità, a specifiche responsabilità e professionalità richieste per lo svolgimento delle attività, alla piena flessibilità organizzativa;
- d) passaggi economici nell'ambito di ciascuna categoria (passaggi di parametro retributivo), utilizzando a tal fine risorse aventi carattere di certezza e stabilità; il Fondo è decurtato in via definitiva delle somme occorrenti per la copertura del corrispondente onere;
- e) incentivi alla mobilità territoriale del personale secondo le esigenze dell'amministrazione;
- f) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 79 (Welfare integrativo);
- i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 73, comma 3, lett. c) (Fondo unico della Presidenza: costituzione).

2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 1, lettere a), b) del presente articolo la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 73, comma 3 (Fondo unico della Presidenza: costituzione), con esclusione di quelle di cui alle lettere c) ed e) di tale articolo e, specificamente, alla performance individuale il 30% di tali risorse. Le risorse di cui all'art. 73, comma 2, lett. g) (Fondo unico della Presidenza: costituzione) possono essere destinate esclusivamente alle voci di utilizzo di cui al comma, 1 lett. a), b) e d) del presente articolo.

3. Gli istituti del trattamento economico connessi a nuovi sistemi di valutazione del personale dispiegano i loro effetti, ai fini contrattuali, dall'anno successivo all'attivazione dei predetti sistemi.

4. Le risorse di cui al comma 1, lett. d) sono prioritariamente destinate, nel rispetto dei criteri di selettività, a passaggi economici riguardanti parametri retributivi che, negli ultimi anni, abbiano avuto minori opportunità di progressione, ivi compresi i passaggi da F9 a F10, resi ora possibili dall'art. 69 (Incrementi degli stipendi tabellari) e secondo la Tabella D allegata al presente CCNL.

5. Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 1, lettere a) e b) è riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7, comma 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del presente contratto.

## **Art. 75**

### **Effetti della valutazione della performance**

1. Ai premi correlati alla *performance* è destinato non meno del 25% delle risorse di cui all'art. 73 (Fondo unico di Presidenza: costituzione), utilizzando prioritariamente le risorse di cui all'art. 73, comma 2, lett. g).
2. I compensi di cui al comma 1 possono essere erogati esclusivamente all'esito della valutazione annuale.
3. In materia di differenziazione della valutazione e dei connessi trattamenti accessori, resta fermo quanto previsto dal DPCM del 28 dicembre 2020, n. 185, adottato ai sensi dell'art. 74, comma 3 del D. lgs. n. 150/2009.
4. Gli effetti del nuovo sistema di valutazione sugli istituti contrattuali decorrono dall'anno immediatamente successivo alla sua adozione.

## **Art. 76**

### **Differenziazione del premio individuale**

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 74, comma 1 (Fondo unico della Presidenza: utilizzo) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

## **Art. 77**

### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione), le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a *benchmark* di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 73, comma 3 (Fondo unico della Presidenza: costituzione) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite



permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

## **Art. 78**

### **Contenimento del lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Per favorire il miglioramento organizzativo, l'amministrazione riduce stabilmente le risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario, anche mediante riduzioni successive attuate in tempi diversi, fino ad un importo complessivo pari ad un terzo delle stesse.
3. Le risorse stabilmente ridotte ai sensi del comma 2, confluiscono nel Fondo unico della Presidenza, ai sensi dell'art. 73, comma 2, lett. f) (Fondo unico della Presidenza: costituzione), con la medesima decorrenza con cui sono effettuate le riduzioni. Nel medesimo Fondo unico confluiscono altresì gli eventuali risparmi accertati a consuntivo sulle risorse annualmente destinate ai compensi per lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 73, comma 3, lett. f) (Fondo unico della Presidenza: costituzione).
4. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 25, commi 1 e 2, del CCNL del 31/07/2009.

## **TITOLO VIII ISTITUTI NORMO-ECONOMICI**

### **Art. 79 Welfare integrativo**

1. L'amministrazione disciplina, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità eventualmente già previste, per le medesime finalità, sulla base di previgenti discipline nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 74 (Fondo unico della Presidenza: utilizzo) del presente contratto.

### **Art. 80 Trattenute per scioperi brevi**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 67, comma 2, lett. b) (Retribuzione e sue definizioni).

2. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 88 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 81**

### **Trattamento di trasferta**

1. Al personale inviato in missione, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella “economica”, salvo eventuali diverse previsioni legislative;

b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall’amministrazione, dei taxi;

c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite di complessivi €44,26, per i due pasti giornalieri;

d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di €22,26;

e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all’art. 97 del CCNL 17/5/2004 come modificato dall’art. 6 del CCNL 13/4/2006

f) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l’albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c);

g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l’attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

h) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, da erogare esclusivamente al personale avente titolo sulla base di disposizioni di legge; tale indennità è pari a:

- €20,65 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o, per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore.

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell’attività di sorveglianza e custodia dei beni dell’amministrazione in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede;

3. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro

prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo l'amministrazione - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce con gli atti di cui al comma 11, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di tali atti continuano ad avere vigenza le disposizioni sin qui applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale prevista nei comparti di provenienza.

4. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

5. L'amministrazione individua, con gli atti di cui al comma 11, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di €25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Le suddette attività sono prioritariamente individuate, a titolo esemplificativo, nelle attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza.

6. Nel caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lett. c), d), e) ed f), l'indennità di cui al medesimo comma 1, lett. h), primo alinea, ridotta del 70%, spetta nei soli casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

7. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

8. L'amministrazione, con gli atti di cui al comma 11, stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

9. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.

10. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. L'amministrazione stabilisce, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 8.

12. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi del 18 dicembre 1973, n. 836,

del 26 luglio 1978, n. 417 e D.P.R. n. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla Legge del 17 febbraio 1985, n. 17 nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare, per le missioni all'estero continua ad essere applicato il R.D. del 3 giugno 1926, n. 941, la Legge del 6 marzo 1958, n. 176, la Legge del 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'amministrazione per tale specifica finalità.

14. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 92 CCNL del 17/5/2004.

## **Art. 82**

### **Copertura assicurativa**

1. L'amministrazione stipula una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.

5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.

6. La Presidenza, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assume le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alla categoria A del sistema di classificazione professionale, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, secondo la disciplina

di cui all'art. 83 ( Patrocinio legale), ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

7. Ai fini della stipula, la Presidenza può associarsi in convenzione con altre amministrazioni ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

8. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 89 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 83** **Patrocinio legale**

1. L'amministrazione, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'amministrazione o che la stessa amministrazione non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno all'amministrazione.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'amministrazione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 82 (Copertura assicurativa), comma 6.

4. Per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla Legge 23 maggio 1997, n. 135.

5. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 89 CCNL del 17/5/2004.

### **Art. 84** **Diritti derivanti da invenzione industriale**

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 c.c. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione

collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi correlati alla performance nell'ambito delle risorse di cui all'art. 74 (Fondo unico della Presidenza: utilizzo) del presente contratto.

3. Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 90 CCNL del 17/5/2004.

## **TITOLO IX DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI**

### **Art. 85**

#### **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale**

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. Le parti, ritenendo necessario non pregiudicare la sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di verificare la possibilità di una evoluzione del modello di classificazione del personale in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire ad una soluzione maggiormente idonea a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.
3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti compiti:
  - a) analisi delle caratteristiche dell'attuale sistema di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre pubbliche amministrazioni dei Paesi europei;
  - b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tale sistema con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura dell'amministrazione;
  - c) verifica delle declaratorie di categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
  - d) verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
  - e) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
  - f) verifica della possibilità di definire ulteriori opportunità di progressione economica, per il personale apicale di ciascuna categoria;



g) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;

h) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro tre mesi dall'avvio degli stessi, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

### **Art. 86** **Conferme**

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni di legge e del presente CCNL, le disposizioni contenute nei precedenti CCNL non esplicitamente disapplicate.

## Tabella A

### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categorie	Parametri retributivi	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 <sup>(1)</sup>	Rideterminato dal 1.1.2018 <sup>(2)</sup>
<b>A</b>	<b>F 9</b>	19,10	57,70	123,60
	<b>F 8</b>	18,20	55,20	118,20
	<b>F 7</b>	17,40	52,60	112,70
	<b>F 6</b>	16,40	49,60	106,20
	<b>F 5</b>	15,30	46,50	99,50
	<b>F 4</b>	14,40	43,60	93,40
	<b>F 3</b>	13,10	39,70	85,00
	<b>F 2</b>	12,40	37,60	80,50
	<b>F 1</b>	12,00	36,30	77,70
<b>B</b>	<b>F 9</b>	12,80	38,90	83,30
	<b>F 8</b>	12,40	37,60	80,50
	<b>F 7</b>	12,00	36,40	78,00
	<b>F 6</b>	11,60	35,20	75,50
	<b>F 5</b>	11,00	33,20	71,20
	<b>F 4</b>	10,30	31,30	66,90
	<b>F 3</b>	10,00	30,20	64,70
	<b>F 2</b>	9,60	29,20	62,40
	<b>F 1</b>	9,30	28,10	60,20

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.

<sup>(2)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

## Tabella B

### Retribuzione tabellare annua a seguito degli incrementi contrattuali

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Categorie	Parametri retributivi	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.1.2018
<b>A</b>	<b>F 9</b>	35.952,72	36.415,92	37.206,72
	<b>F 8</b>	34.387,32	34.831,32	35.587,32
	<b>F 7</b>	32.778,32	33.200,72	33.921,92
	<b>F 6</b>	30.887,00	31.285,40	31.964,60
	<b>F 5</b>	28.931,51	29.305,91	29.941,91
	<b>F 4</b>	27.164,60	27.515,00	28.112,60
	<b>F 3</b>	24.728,79	25.047,99	25.591,59
	<b>F 2</b>	23.409,40	23.711,80	24.226,60
	<b>F 1</b>	22.600,56	22.892,16	23.388,96
<b>B</b>	<b>F 9</b>	24.218,92	24.532,12	25.064,92
	<b>F 8</b>	23.414,12	23.716,52	24.231,32
	<b>F 7</b>	22.683,04	22.975,84	23.475,04
	<b>F 6</b>	21.948,04	22.231,24	22.714,84
	<b>F 5</b>	20.704,15	20.970,55	21.426,55
	<b>F 4</b>	19.462,06	19.714,06	20.141,26
	<b>F 3</b>	18.807,62	19.050,02	19.464,02
	<b>F 2</b>	18.151,43	18.386,63	18.785,03
	<b>F 1</b>	17.523,35	17.748,95	18.134,15

## Tabella C

### Retribuzione tabellare annua a seguito del conglobamento dell'IVC e della quota base dell'indennità art. 18 del contratto integrativo della Presidenza del 10/11/2009

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Categorie	Parametri retributivi	Retribuzione tabellare dal 1.1.2018	IVC decorrenza 2010	Indennità base conglobata	Nuova retribuzione tabellare
<b>A</b>	<b>F 9</b>	37.206,72	267,96	5.981,54	43.456,22
	<b>F 8</b>	35.587,32	256,32	5.981,54	41.825,18
	<b>F 7</b>	33.921,92	244,32	5.981,54	40.147,78
	<b>F 6</b>	31.964,60	230,16	5.981,54	38.176,30
	<b>F 5</b>	29.941,91	215,64	5.981,54	36.139,09
	<b>F 4</b>	28.112,60	202,44	5.981,54	34.296,58
	<b>F 3</b>	25.591,59	184,32	5.981,54	31.757,45
	<b>F 2</b>	24.226,60	174,48	5.981,54	30.382,62
	<b>F 1</b>	23.388,96	168,48	5.981,54	29.538,98
<b>B</b>	<b>F 9</b>	25.064,92	180,48	4.873,85	30.119,25
	<b>F 8</b>	24.231,32	174,48	4.873,85	29.279,65
	<b>F 7</b>	23.475,04	169,08	4.873,85	28.517,97
	<b>F 6</b>	22.714,84	163,56	4.873,85	27.752,25
	<b>F 5</b>	21.426,55	154,32	4.873,85	26.454,72
	<b>F 4</b>	20.141,26	145,08	4.873,85	25.160,19
	<b>F 3</b>	19.464,02	140,16	4.873,85	24.478,03
	<b>F 2</b>	18.785,03	135,24	4.873,85	23.794,12
	<b>F 1</b>	18.134,15	130,56	4.873,85	23.138,56

## Tabella D

### Nuovi parametri retributivi F10 in cat. A e in cat. B

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13<sup>a</sup> mensilità

Categorie	Parametri retributivi	Retribuzione tabellare
<b>A</b>	<b>F10</b>	45.629,03
	<b>F 9</b>	43.456,22
	<b>F 8</b>	41.825,18
	<b>F 7</b>	40.147,78
	<b>F 6</b>	38.176,30
	<b>F 5</b>	36.139,09
	<b>F 4</b>	34.296,58
	<b>F 3</b>	31.757,45
	<b>F 2</b>	30.382,62
	<b>F 1</b>	29.538,98
<b>B</b>	<b>F 10</b>	31.625,21
	<b>F 9</b>	30.119,25
	<b>F 8</b>	29.279,65
	<b>F 7</b>	28.517,97
	<b>F 6</b>	27.752,25
	<b>F 5</b>	26.454,72
	<b>F 4</b>	25.160,19
	<b>F 3</b>	24.478,03
	<b>F 2</b>	23.794,12
	<b>F 1</b>	23.138,56

## Tabella E

### Incrementi mensili dell'Indennità di Presidenza

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità

Categorie	Parametri retributivi	Valore Indennità al 1.1.2016	Incremento dal 1.1.2018	Nuovo valore Indennità di Presidenza
<b>A</b>	<b>F10</b>	—	—	688,00
	<b>F9</b>	676,00	12,00	688,00
	<b>F8</b>	676,00	12,00	688,00
	<b>F7</b>	676,00	12,00	688,00
	<b>F6</b>	676,00	12,00	688,00
	<b>F5</b>	676,00	12,00	688,00
	<b>F4</b>	676,00	12,00	688,00
	<b>F3</b>	635,00	11,28	646,28
	<b>F2</b>	629,00	11,17	640,17
	<b>F1</b>	629,00	11,17	640,17
<b>B</b>	<b>F10</b>	—	—	559,77
	<b>F9</b>	550,00	9,77	559,77
	<b>F8</b>	550,00	9,77	559,77
	<b>F7</b>	550,00	9,77	559,77
	<b>F6</b>	550,00	9,77	559,77
	<b>F5</b>	550,00	9,77	559,77
	<b>F4</b>	550,00	9,77	559,77
	<b>F3</b>	550,00	9,77	559,77
	<b>F2</b>	536,00	9,52	545,52
	<b>F1</b>	514,00	9,13	523,13

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 27, comma 17 (Ferie e recupero festività soppresse) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 convertito con Legge n. 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

In relazione a quanto previsto dall'art. 56, comma 9 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale), le parti si danno reciprocamente atto che, nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n.104/1992, non sono soggetti al criterio della proporzionalità.

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Le parti prendono atto che l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del presente CCNL, nella individuazione dei suoi compiti e nello svolgimento delle sue funzioni, dovrà operare senza sovrapposizioni con l'attività del Comitato Unico di Garanzia. A tal fine, ove necessario, occorrerà promuovere forme di coordinamento che garantiscano la distinzione dei ruoli di ciascuno dei due organismi ed evitino la duplicazione delle relative funzioni.

#### **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto anche nei confronti del personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica, assicurando i necessari momenti di partecipazione e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, in linea con quanto previsto dal titolo II del presente CCNL.

#### **Dichiarazione congiunta n. 5**

Con riferimento all'art. 24 del CCNL comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri del 31/07/2009, le parti sono concordi nel ritenere che la materia dei trattamenti di fine servizio - in quanto riconducibile all'ambito previdenziale - è riservata alla legge ed è, pertanto, esclusa dalla contrattazione collettiva.

#### **Dichiarazione congiunta n. 6**

Nel confermare quanto previsto dall'art. 95 del CCNL comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri del 17 maggio 2004 le parti concordano di avviare quanto prima un negoziato volto a definire l'adesione al Fondo nazionale di pensione complementare Perseo-Sirio.

#### **Dichiarazione congiunta n. 7**

Le parti sono concordi nel ritenere che la decorrenza retroattiva degli incrementi del Fondo dal 1/1/2018 prevista dall'art. 73 (Fondo unico della Presidenza: costituzione), consente all'amministrazione di erogare le relative risorse al personale in servizio nelle singole annualità secondo le modalità già stabilite nella contrattazione integrativa riferita a ciascun anno.