



RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Area VIII della dirigenza
Presidenza del Consiglio dei ministri*

Gennaio 2017

INDICE

INTRODUZIONE	6
PREMESSA	8
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	9
Campo di applicazione.....	9
Campo di applicazione.....	9
Campo di applicazione e finalità.....	10
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	11
TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	11
CAPO I LE RELAZIONI SINDACALI.....	12
Obiettivi e strumenti	12
Contrattazione collettiva integrativa.....	13
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo.....	14
Informazione	15
Concertazione	16
Consultazione	17
Altre forme di partecipazione	17
Comitato per le pari opportunità.....	18
Comitato paritetico per il mobbing	19
CAPO II I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI	20
Soggetti sindacali	20
Composizione delle delegazioni	21
Contributi sindacali	21
CAPO III PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI.....	22
Interpretazione autentica dei contratti.....	22
Clausole di raffreddamento	22
TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO	23
CAPO I LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	23
Contratto individuale di lavoro.....	23
Periodo di prova	24
Ricostituzione del rapporto di lavoro	25

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO	25
Impegno di lavoro	25
Conferimento incarichi dirigenziali.....	27
CAPO III SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	30
Ferie e festività	30
Assenze per malattia.....	31
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	33
Assenze retribuite.....	34
Congedi dei genitori.....	35
Aspettativa per motivi personali o di famiglia	36
Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge	37
Congedi per motivi di famiglia	38
Congedi per la formazione	38
Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione	39
CAPO IV FORMAZIONE	40
Formazione dei dirigenti	40
Clausole speciali in materia di formazione.....	41
CAPO V MOBILITA'	42
Incarichi presso altre amministrazioni pubbliche	42
Mobilità	44
Accordi di mobilità	44
Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza.....	46
CAPO VI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DELLA PRESIDENZA	47
Principi generali.....	47
Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti.....	49
Il sistema di valutazione.....	50
Effetti della valutazione	51
CAPO VII RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE.....	52
Fattispecie di responsabilità dirigenziale	52
Collocamento del dirigente a disposizione dei ruoli.....	53
Recesso per responsabilità dirigenziale.....	54
CAPO VIII RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	55
Principi generali.....	55

Obblighi del dirigente	55
Sanzioni e procedure disciplinari.....	57
Codice disciplinare	59
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	62
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	63
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	65
La determinazione concordata della sanzione	66
Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato	68
Indennità sostitutiva della reintegrazione.....	69
CAPO IX 70	
Norma finale in materia di responsabilità disciplinare e dirigenziale.....	70
CAPO X ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	71
Termini di preavviso	71
Cause di cessazione del rapporto di lavoro	72
Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti.....	72
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	73
Tentativo obbligatorio di conciliazione	73
Procedure di arbitrato in caso di recesso.....	74
Nullità del licenziamento.....	74
CAPO XI 75	
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	75
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	76
CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE	76
Disposizioni generali	76
Struttura della retribuzione	76
CAPO II CONSIGLIERI E DIRIGENTI DI I FASCIA	77
Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia.....	77
Effetti dei nuovi trattamenti economici	79
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia.....	80
CAPO III REFERENDARI E DIRIGENTI DI II FASCIA.....	83
Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia	83
Effetti dei nuovi trattamenti economici	84

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni	85
Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali.....	87
Retribuzione dei referendari e dirigenti di II fascia incaricati di funzioni di consigliere e di funzioni dirigenziali generali	89
Retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia	90
Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato a referendari e dirigenti di II fascia.....	91
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia	92
CAPO IV	95
Clausole speciali di parte economica	95
CAPO V PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI	96
Incarichi aggiuntivi	96
Sostituzione del dirigente	97
Clausola di salvaguardia	97
Tredicesima mensilità.....	98
Trattamento di trasferta	99
Trattamento di trasferimento	100
Responsabilità civile e patrocinio legale	101
Indennità di bilinguismo	101
Diritti derivanti da invenzione industriale	102
Modalità di applicazione di particolari istituti economici.....	102
Personale in particolari posizioni di stato	103
TITOLO V NORME FINALI	103
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare	104
Norma programmatica	104
Buoni pasto	104
Clausole speciali	105
Disapplicazioni	105
Allegato 1 Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni	106
...omissis	106

Allegato n. 2 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	107
D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62	107
Allegato n. 3 Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	119

INTRODUZIONE

Il presente documento si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, di più agevole consultazione.

A tal fine, sono state raccolte e raggruppate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle emanate in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservandone tuttavia l'originaria numerazione ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo, che non avendo carattere negoziale, non può avere alcun effetto né abrogativo, né sostitutivo delle clausole vigenti, le quali prevalgono in caso di discordanza.

Nel testo, sono state omesse le clausole contrattuali:

- progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali;
- aventi natura programmatica o carattere di transitorietà;
- di prima applicazione o finali;
- che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto o anche per espressa decisione delle parti negoziali (ad esempio, quelle concernenti gli incrementi periodici delle risorse destinate alla contrattazione integrativa).

Si segnala, comunque, che:

- la omissione di un intero articolo del CCNL, relativo ad un determinato istituto, non assume il significato di abrogazione dello stesso, ma più semplicemente che la disciplina da esso prevista non è più attuale ed applicabile;
- ove all'interno di un articolo del CCNL vi siano solo alcuni commi non più applicabili, questi sono segnalati con "omissis";
- in relazione ad alcuni istituti complessi o delicati, per completezza informativa, è ricostruita anche la sequenza storica delle clausole contrattuali intervenute.

La riproduzione della presente raccolta è consentita purché ne venga menzionata la fonte ed il carattere gratuito.

CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI: CCNL - quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 13/4/2006; biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 13/4/2006; quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 4/8/2010; biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 4/8/2010.

PREMESSA

L'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009 prevede che le disposizioni contenute nel decreto stesso non si applicano alla Presidenza del Consiglio, in considerazione della peculiarità del suo ordinamento che discende dagli artt. 92 e 95 della Costituzione. Il suddetto articolo demanda alla Presidenza stessa la definizione, mediante appositi DPCM, dei limiti e delle modalità di applicazione delle materie regolate nel suindicato decreto n. 150 del 2009.

In relazione a tale disposizione, sono stati emanati il DPCM 5 novembre 2010, n. 226 e il DPCM 9 febbraio 2011. Tali provvedimenti prevedono un regime specifico di applicazione della citata riforma al personale dipendente dalla Presidenza del Consiglio, indicando le norme applicabili e le eventuali deroghe. Pertanto, nell'ambito della presente raccolta sistematica, tali DPCM vengono richiamati nelle note esplicative, in corrispondenza delle materie per le quali gli stessi hanno dato attuazione alla normativa prevista dal predetto d.lgs. n. 150 del 2009.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Campo di applicazione

(Art. 1 CCNL del 4/8/2010)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i consiglieri, referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale, tecnico amministrativo della protezione civile.
2. I decreti legislativi 30 luglio 1999, n. 303 e 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché la legge 4 marzo 2009, n. 15 ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sono riportati nel testo del presente contratto rispettivamente come d.lgs. n. 303 del 1999, d.lgs. n. 165 del 2001 e d.lgs. n. 150 del 2009.
3. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo come "Presidenza" o "Amministrazione".
4. Il riferimento ai consiglieri, ai referendari e agli altri dirigenti di cui al comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come "dirigenti".

Campo di applicazione

(Art. 1 CCNL del 4/8/2010 – biennio economico 2008/2009)

Commi da 1 a 5, comma 7omissis¹

6. A seguito di specifici interventi legislativi, il presente contratto si applica anche al personale dirigenziale trasferito nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei Ministri per

¹ I commi da 1 a 5 ed il comma 7, sono stati omessi in quanto le relative disposizioni sono contenute sia nel suindicato "Campo di applicazione" di cui all'art. 1 del CCNL del 4/08/2010 – quadriennio 2006/2009, sia nel successivo art. 2 del predetto CCNL, relativo a "Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto". In particolare, il periodo di vigenza del biennio economico 2008/2009 è stato riportato nel comma 1 del citato articolo 2.

Si indica, di seguito, la formulazione dei commi omessi:

- "1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i consiglieri, referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale, tecnico amministrativo della protezione civile.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
4. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo come "Presidenza" o "Amministrazione".
5. Il riferimento ai consiglieri, ai referendari e agli altri dirigenti di cui al comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come "dirigenti".
7. Per quanto non previsto dal presente contratto restano ferme le disposizioni contenute nei precedenti CCNL."

le funzioni relative alla Segreteria del CIPE nonché per i compiti in materia di Turismo e Sport, ai sensi del decreto legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2006, n. 233.

Campo di applicazione e finalità

(Art. 1 CCNL del 13/4/2006)

1. omissis²
2. omissis
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976, e successive modificazioni ed integrazioni.
4. omissis³
5. omissis⁴
6. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, nel quale si colloca l'istituzione dell'area autonoma della dirigenza della Presidenza del Consiglio, il primo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di cui al comma 1 si configura come strumento prioritario per la valorizzazione del ruolo e della professionalità degli stessi mediante disposizioni dirette ad evidenziare le specificità che connotano il loro rapporto di lavoro.
7. In considerazione del nuovo assetto istituzionale della Presidenza, caratterizzato da un'ampia autonomia organizzativa e finanziaria, con le presenti disposizioni contrattuali le parti intendono assicurare il riconoscimento dell'impegno e delle peculiarità della dirigenza diretti al sostegno dell'attività di impulso, di indirizzo e coordinamento attribuite alla Presidenza del Consiglio dalla Costituzione e dalle leggi vigenti.
8. 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.

2 I commi 1 e 2 sono stati disapplicati dall'art. 1 del CCNL del 4/8/2010 – biennio economico 2008/2009. Si riporta di seguito il testo delle disposizioni omesse: "Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutti i consiglieri, referendari della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale tecnico - amministrativo della protezione civile, appartenenti all'Area VIII di cui all'art. 2, ottavo alinea, del CCNQ del 23 settembre 2004 per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza.

I decreti legislativi 30 luglio 1999, n. 303 e del 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, sono riportati nel testo del presente contratto, rispettivamente, come d.lgs. n. 303 del 1999 e d.lgs n. 165 del 2001."

3 Comma disapplicato per effetto del successivo intervento dell'art. 1 del CCNL del 4/8/2010:" Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo come "Presidenza " o "amministrazione"."

4 Comma disapplicato per effetto del successivo intervento dell'art. 1 del CCNL del 4/8/2010:" Il riferimento ai consiglieri, ai referendari ed agli altri dirigenti del comma 1, ove si tratti di norme comuni, è riportato nel testo come "dirigenti". Il riferimento ai dirigenti di I e II fascia del ruolo speciale tecnico - amministrativo della protezione civile è riportato nel testo come "dirigenti di I o II fascia".

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(Art. 2 CCNL 4/8/2010)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006-31 dicembre 2009 per la parte normativaomissis...e si riferisce al periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2009 per la parte economica.⁵
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. L' amministrazione destinataria del presente contratto dà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, ai sensi del comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

⁵ Il riferimento normativo del periodo di vigenza del biennio economico 2008/2009 è stato definito dall'art. 1, comma 2, del CCNL del 04/08/2010, relativo al predetto biennio. La parte di testo omessa, di seguito riportata, concerne il biennio economico 2006/2007: " e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica."

In tale articolo non è stata riportata *ab origine* la disciplina relativa alla corresponsione del trattamento economico spettante nelle ipotesi di ritardo del rinnovo, in quanto su tale materia erano già intervenuti (al momento della definizione del CCNL 2006-2009, sottoscritto il 4 agosto 2010) l'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e la specifica Intesa per l'applicazione del predetto Accordo quadro ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché il d.lgs. n. 150 del 2009, che ha introdotto l'art. 47bis del d.lgs. n. 165 del 2001. La vigente regolamentazione dell'indennità di vacanza contrattuale è contenuta nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203 del 2008. Successivamente in materia sono intervenute le disposizioni dell'art.1., lett. D), del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio, n. 111, nonché l'art. 1, comma 452 della legge 27dicembre 2013, n. 147 che ha stabilito che l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013. Più di recente, l'art. 1, comma 255, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018.

CAPO I LE RELAZIONI SINDACALI⁶

Obiettivi e strumenti

(Art. 3 CCNL 13/4/2006)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della Presidenza e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, anche in relazione alle peculiari funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza, con l'interesse alla valorizzazione della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo dell'Amministrazione, favorendo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dirigenti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
 - b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge presso la Presidenza, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - c) concertazione, consultazione ed informazione, nonché altri istituti della partecipazione;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

⁶ Si segnala che la tematica relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce del DPCM n.226 del 2010, emanato per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, in attuazione di quanto previsto dall'art. 74, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009. Tale DPCM ha, tra l'altro, recepito le modifiche apportate dal predetto d.lgs. n. 150 del 2009 agli artt. 5, comma 2 e 40, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001. Al riguardo occorre richiamare anche le circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi da 17 a 19 del D.L. n. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.

Contrattazione collettiva integrativa⁷

(Art. 4 CCNL 13/4/2006)

1. La contrattazione integrativa si svolge, nel rispetto dei tempi previsti, sulle seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali dei relativi CCNL;

B) criteri generali per:

- 1) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
- 2) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti, tenuto anche conto dell'impegno di lavoro in relazione all'[art. 19](#)^(pag. 25) comma 1 (Impegno di lavoro) CCNL 13/4/2006;
- 3) le modalità di determinazione della retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;

C) omissis⁸

D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

E) linee generali per la realizzazione di programmi e piani annuali di formazione e aggiornamento.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati [dall'art. 3](#)^(pag. 12) comma 1, (Obiettivi e strumenti) CCNL 13/4/2006, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nelle lettere C), D) e E) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato per ulteriori trenta giorni.

3. La contrattazione integrativa si svolge presso la Presidenza.

⁷ La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 40 del d.lgs. n. 150 del 2009. Per la Presidenza del Consiglio, le disposizioni contenute in tali articoli sono state recepite, ai sensi dell'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009, dal DPCM n. 226 del 2010, che ne ha definito i limiti e le modalità di applicazione. Per gli aspetti regolati dal citato DPCM, si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi 17 e 19 del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.

⁸ Lettera non riportata in quanto in materia deve attualmente farsi riferimento all'art. 21 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Al riguardo si richiama anche la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011. Si riporta il testo: " attuazione delle pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 10 (Comitato delle pari opportunità) anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;"

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del bilancio dell'Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

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

(Art. 5 CCNL 13/4/2006)

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL del 13/4/2006 che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse indicate [nell'art. 4](#)^(pag. 13) (Contrattazione collettiva integrativa) CCNL 13/4/2006 sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui [all'art. 13](#)^(pag. 21) (Composizione delle delegazioni) CCNL 13/4/2006 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. L'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredato da apposita relazione illustrativa tecnico – finanziaria, è trasmessa, entro 5 giorni, agli organismi di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 286⁹ del 1999 ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 165 del 2001. Detti organismi si pronunciano entro quindici giorni, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. In caso di rilievi le trattative riprendono entro cinque giorni.

4. A seguito della certificazione effettuata senza rilievi o allo scadere del termine di 15 giorni di cui al precedente comma, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo è inviata al Dipartimento per la funzione pubblica ed al Ministero dell'Economia e finanze, con la prescritta relazione tecnica, i quali, entro i 30 giorni successivi ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economica ai sensi dell'art. 40, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001¹⁰. Decorso tale termine l'organo di governo dell'amministrazione

9. In materia di controllo interno di responsabilità amministrativa e contabile è intervenuto anche il d.lgs. n. 123 del 2011, che in parte ha abrogato il citato art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999.

10 Anche su tale materia successivamente è intervenuto il d.lgs. n. 123 del 2011 che, per quanto concerne i termini del controllo, ha confermato le disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali. Al riguardo occorre richiamare la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 del 2010. Si precisa che l'art. 53, comma 1, lett. d) del D.lgs. n. 33 del 2013 ha abrogato il comma 4 dell'art. 40/bis e le relative previsioni in materia di trasparenza sono, ora, contenute nell'art. 21 del citato D.lgs. 33 del 2013.

autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Qualora il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative entro cinque giorni.

5. Il contratto collettivo integrativo deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

6. L'Amministrazione è tenuta a trasmettere all'A.RA.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio¹¹.

Informazione¹²

(Art. 6 CCNL 13/4/2006)

1. L'amministrazione - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui [all'art. 13](#)^(pag. 21) (Composizione delle delegazioni), CCNL 13/4/2006, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL del 13/4/2006 prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è obbligatoriamente preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

11 La disciplina degli obblighi di trasmissione dei contratti integrativi, con le allegare relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, unitamente a quella delle sanzioni applicabili in caso di inadempimento, è contenuta anche nell'art. 40-bis, commi 5 e 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 55, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009. Per la Presidenza le disposizioni contenute in tale articolo sono state recepite, ai sensi dell'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009 dal DPCM n. 226 del 2010. In relazione agli obblighi di trasmissione, vedasi anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 del 2010.

12 La determinazione delle materie oggetto di informazione, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere effettuata alla luce delle previsioni contenute negli articoli 5, comma 2, e 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 54 del D.lg. n. 150 del 2009. Per la Presidenza le disposizioni contenute in tali articoli sono state recepite, ai sensi dell'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009, dal DPCM n. 226 del 2010. Si rinvia anche ai chiarimenti ed orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011). Successivamente la disciplina di cui al citato art. 5, comma 2, del D.lg. n. 165 del 2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell' art. 2, commi da 17 a 19 del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

- a) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- b) conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;
- c) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- d) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- e) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- f) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti;
- g) le implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione interni all'amministrazione.

Concertazione¹³

(Art. 7 CCNL 13/4/2006)

1. La concertazione avviene sui criteri generali relativi alle seguenti materie:

- a) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) articolazione dell'impegno di lavoro nei piani per assicurare l'emergenza, limitatamente alle strutture tenute a garantire la continuità dei servizi come previsto [dall'art. 19](#)^(pag.25) (Impegno di lavoro) CCNL 13/4/2006.

2. La concertazione può essere attivata da ciascuno dei soggetti di cui [all'art. 13](#)^(pag. 21) (Composizione delle delegazioni), CCNL 13/4/2006 mediante richiesta scritta, entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione di cui [all'art. 6](#)^(pag. 15) (Informazione) CCNL 13/4/2006, essa si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

13 Con riguardo alle materie oggetto di concertazione si rinvia a quanto riportato nella nota precedente.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla data di inizio della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Consultazione¹⁴

(Art. 8 CCNL 13/4/2006)

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui [all'art. 13](#)^(pag. 21) (Composizione delle delegazioni) CCNL 13/4/2006, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- a) omissis¹⁵;
- b) nei casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626¹⁶;
- c) nei casi previsti dall'art. 7, comma 6 del d.lgs. 303 del 1999.

Altre forme di partecipazione

(Art. 9 CCNL 13/4/2006)

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'amministrazione, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'amministrazione stessa nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione.

2. Presso l'Amministrazione sono, in particolare, costituiti:

- 1) un Comitato paritetico al quale è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui [all'art. 32](#)^(pag. 40) (Formazione dei dirigenti) del presente CCNL del 13/4/2006:

¹⁴ Con riguardo alle materie oggetto di consultazione si rinvia a quanto riportato nella nota n. 12.

¹⁵ Su tale materia, secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 18, del D.L. n. 95 del 2012, convertito nella Legge n. 135 del 2012, ora è prevista l'informazione preventiva e successiva. Si riporta il testo dell'alinnea omissa: "organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche".

¹⁶ Attualmente sulla materia del rappresentante alla sicurezza si deve fare riferimento all'art. 47 del d.lgs n. 81 del 9/4/2008.

2) un Comitato per il monitoraggio e l'attuazione del contratto collettivo nazionale ed integrativo.

3. Gli organismi dei precedenti commi ...omissis¹⁷, per quanto di loro competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve garantire una adeguata rappresentanza femminile.

Comitato per le pari opportunità

(Art. 10 CCNL 13/4/2006)

Omissis¹⁸

17 In materia deve attualmente farsi riferimento all'art. 21 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Si riporta la frase omessa: " ed il Comitato per le pari opportunità e quello per il mobbing di cui agli artt. 10 e 11".

18 In materia deve attualmente farsi riferimento all'art. 21 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Pertanto, devono ritenersi disapplicati l'art. 10 e 11 del CCNL del 13/4/2006. Al riguardo, si ricordano anche le previsioni contenute nell'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, nonché la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011.

Qui di seguito si riporta il testo dell'articolo in esame: "1. Al fine di consentire una reale parità uomini-donne, è istituito presso la Presidenza del Consiglio il Comitato per le pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità, secondo i principi definiti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, con particolare riferimento all'art. 1. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL, nonché da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il presidente del Comitato è nominato dall'amministrazione e designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un membro supplente.

2. Il Comitato svolge i seguenti compiti:

raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;

promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125 del 1991;

analisi dei percorsi di carriera nella dirigenza di prima e di seconda fascia nella pubblica amministrazione.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono individuate misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici:

percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo ed alle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione;

azioni positive, con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione d'incarichi o funzioni più qualificate;

iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale;

processi di mobilità.

4. L'amministrazione assicura l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei e le risorse necessarie al suo funzionamento in applicazione dell'art. 57, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti, di cui deve essere data la massima pubblicizzazione.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato."

Comitato paritetico per il mobbing

(Art. 11 CCNL 13/4/2006)

omissis¹⁹

19 In materia deve attualmente farsi riferimento all'art. 21 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Pertanto, devono ritenersi disapplicati l'art. 10 e 11 del CCNL del 13/4/2006. Al riguardo si richiama anche la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011.

Qui di seguito si riporta il testo dell'articolo in esame: " 1. Il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un dirigente è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del dirigente stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del dirigente interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 9 (Altre forme di partecipazione) è, pertanto, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Amministrazione per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione e contrasto del fenomeno di cui al comma 3, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 32 (Formazione dei dirigenti), idonei interventi formativi e di aggiornamento dei dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

favorire la coesione e la solidarietà dei dirigenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo;

formulare proposte per rimuovere situazioni di malessere che possono emergere.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato."

CAPO II I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Soggetti sindacali

(Art. 12 CCNL 13/4/2006)

1. I soggetti sindacali nell'amministrazione sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n.165 del 2001.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di amministrazione previsto dal relativo CCNQ nel tempo vigente compete solo ai seguenti dirigenti sindacali:
 - componenti delle RSA, costituite ai sensi del comma 1;
 - componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.
4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al precedente comma, competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.
5. Ai fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente CCNL è accertata, nell'amministrazione, sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito della stessa amministrazione.
6. Per la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, modificato dai CCNQ del 27 gennaio 1999, del 9 agosto 2000, nonché ulteriori successive modificazioni. In particolare si richiama l'art. 10, comma 2, del CCNQ del 7 agosto 1998 relativo alle modalità di accredito dei soggetti sindacali presso le amministrazioni.

Composizione delle delegazioni

(Art. 13 CCNL 13/4/2006)

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, la Presidenza del Consiglio dei Ministri individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione presso la Presidenza, è così composta:
 - da componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui [all'art. 12](#)^(pag. 20) comma 1 (Soggetti sindacali) CCNL 13/4/2006;
 - da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.
3. Il dirigente che sia componente delle rappresentanze di cui [all'art. 12](#) (Soggetti sindacali) CCNL 13/4/2006 non può essere titolare di relazioni sindacali quale parte della delegazione di parte pubblica in nome dell'amministrazione per l'area della dirigenza.
4. L'Amministrazione può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

Contributi sindacali

(Art. 14 CCNL 13/4/2006)

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

CAPO III PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Interpretazione autentica dei contratti

(Art. 15 CCNL 13/4/2006)

1. In attuazione dell'art. 49 del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità ed i tempi previsti dai commi 1 e 2. L'eventuale accordo stipulato con le procedure previste dal presente CCNL sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Clausole di raffreddamento

(Art. 16 CCNL 13/4/2006)

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Contratto individuale di lavoro

(Art. 17 CCNL 13/4/2006)

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e la Presidenza si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.
2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale;
 - c) la durata del periodo di prova;
 - d) la sede di prima destinazione.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto [dall'art. 18](#)^(pag. 24) (Periodo di prova), comma 9, CCNL 13/4/2006 e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n.165 del 2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Periodo di prova

(Art. 18 CCNL 13/4/2006)

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di referendari o dirigenti di II fascia, per un periodo di sei mesi dall'assunzione. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche amministrazioni.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto [dall'art. 23](#)^(pag. 31) comma 1 (Assenze per malattia) CCNL 13/4/2006.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; omissis²⁰
8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa Presidenza ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi ed in caso di recesso o mancato superamento della prova stessa, rientra a domanda nella posizione giuridica di provenienza.

²⁰ Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 del 08/10/2012. Pertanto, l'applicabilità del paragrafo omissis, di seguito riportato, dovrà essere verificata alla luce della predetta normativa e delle citate indicazioni interpretative: "spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio".

10. Al dirigente della Presidenza, assunto a seguito di pubblico concorso presso un'altra pubblica amministrazione tra quelle indicate nell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, per l'effettuazione del relativo periodo di prova si applica quanto previsto dal comma 9.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(Art. 72 CCNL 13/4/2006)

1. Il dirigente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato nel ruolo e nella fascia cui, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, apparteneva all'atto delle dimissioni.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449 del 1997 e successive modificazioni e integrazioni, nonché delle disposizioni di legge in materia di assunzioni 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 qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dirigente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

Impegno di lavoro

(Art. 19 CCNL 13/4/2006)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo della Presidenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico

affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare, assicurando piena disponibilità anche in relazione all'assolvimento delle peculiari funzioni connesse all'attività di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza, in particolare nei casi ove sia necessario garantire la continuità dei servizi nelle emergenze o la propria presenza fino alla cessazione delle esigenze che l'hanno determinata.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Conferimento incarichi dirigenziali

(Art. 3 CCNL 8/10/2010)²¹

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo della Presidenza del Consiglio dei Ministri e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001 e, per quanto riguarda gli incarichi di direzione di Dipartimenti e Uffici autonomi ed equiparati in base all'art. 28 della legge n. 400 del 1988. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di direzione politica nella direttiva annuale e nei propri atti di indirizzo ed alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.
2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, in base ai seguenti criteri generali:

21 Il presente articolo sostituisce l'art. 20 del CCNL 2002/2005 del 13/4/2006. Si riporta di seguito il testo: " 1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo della Presidenza e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico, e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.

2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, in base ai seguenti criteri generali:

natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati;

attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo dell'organo di vertice politico;

rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

3. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 24 del d.lgs. 165 del 2001 e di quanto previsto dal presente CCNL, viene definito il corrispondente trattamento economico.

5. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato d.lgs. 165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo medesimo.

6. La revoca anticipata dell'incarico rispetto alla scadenza può avere luogo solo in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 165 del 2001 ovvero per motivate ragioni organizzative e gestionali.

7. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi l'incarico, la cui durata viene correlata al raggiungimento del predetto limite, cessa automaticamente, anche nelle ipotesi previste dall'art. 16 del d.lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni.

8. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali, nonché quelli concernenti le relative procedure, sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all'art. 6 (Informazione). Nell'affidamento degli incarichi l'amministrazione, nel rispetto del criterio generale di cui al comma 2, secondo alinea, al fine della migliore utilizzazione dei dirigenti, tiene anche conto dell'esperienza professionale complessivamente acquisita o maturata dagli stessi nell'espletamento di precedenti incarichi conferiti nell'ambito della Presidenza.

9. L'amministrazione adotta procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche amministrazioni stesse.

10. L'amministrazione deve, altresì, assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi in relazione alle posizioni dirigenziali disponibili.

- a) natura e caratteristiche dei programmi e degli obiettivi da realizzare, con riferimento sia a quelli di competenza ordinaria dell'ufficio cui l'incarico si riferisce sia a quelli specificamente fissati nella direttiva annuale dell'organo di direzione politica;
- b) specifici requisiti culturali e professionali del dirigente deducibili dal curriculum o da altri atti di ufficio, coerenti con l'incarico da conferire;
- c) attitudini dimostrate dal dirigente nei precedenti incarichi, in particolare nell'ultimo triennio;
- d) capacità professionali manifestate nelle esperienze maturate, in particolare nell'ultimo triennio;
- e) valutazione dei risultati conseguiti dal dirigente nel precedente incarico, con specifico riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo dell'organo di direzione politica, in particolare nell'ultimo triennio;
- f) rotazione degli incarichi, nel rispetto dei criteri di cui alle precedenti lett. da a) ad e), la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

I suddetti criteri sono applicati anche nel caso di conferimento degli incarichi di cui ai commi 5-bis e 6 dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, fermo restando quanto previsto dalle medesime disposizioni in relazione ai requisiti di assegnazione di tali incarichi.

3. Nel rispetto delle previsioni del comma 2, la Presidenza del Consiglio dei Ministri adotta in via preventiva il sistema dei criteri per il conferimento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure, garantendo che gli stessi siano improntati a principi di trasparenza e pubblicità.

4. I criteri generali e le procedure di cui al comma 3 sono oggetto dell'informazione preventiva di cui all'art. 6 (Informazione) del CCNL del 13 aprile 2006.

5. Il provvedimento di affidamento o anche di conferma dell'incarico deve essere adeguatamente motivato, in forma scritta, con specifico riguardo ai criteri di conferimento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

6. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali in rapporto agli obiettivi ed all'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

7. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001 e di quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, viene definito il corrispondente trattamento economico.

8. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato d.lgs. n. 165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo.

9. Il conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale a dirigenti di seconda fascia assegnati alla Presidenza in posizione di prestito non è utile per la maturazione del periodo di cui all'art. 23, comma 1, terzo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009. Si conferma, altresì, quanto previsto dall'art. 9-bis, comma 5, del d.lgs. n. 303 del 1999 in merito all'accesso ai ruoli dirigenziali della Presidenza.

10. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per ragioni organizzative e gestionali, adeguatamente motivate nell'atto con cui viene disposta, oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001 e secondo le disposizioni di cui [all'art. 7](#)^(pag. 52) (Fattispecie di responsabilità dirigenziale) CCNL 4/8/2010.

11. La Presidenza adotta procedure dirette a consentire il tempestivo conferimento o rinnovo degli incarichi dei dirigenti, al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche amministrazioni stesse.

12. La Presidenza prevede adeguate ed efficaci modalità che consentano la pubblicità ed il continuo aggiornamento di tutti gli incarichi conferiti e di tutti i posti dirigenziali vacanti, anche mediante la semplificazione delle relative procedure.

13. Il sistema di pubblicità di cui al comma precedente è diretto, altresì, a consentire le medesime opportunità nell'accesso agli incarichi, nonché l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'assegnazione di quelli disponibili.

14. Nella individuazione delle procedure indicate al comma 12, possono essere previste modalità per il conferimento degli incarichi di prima fascia ai dirigenti di seconda fascia, garantendo la correlazione tra la capacità professionale richiesta da ciascun incarico ed il possesso da parte del dirigente dei relativi requisiti.

15. Nel conferimento degli incarichi, l'Amministrazione deve, in ogni caso, tenere presente le esigenze di buon andamento e continuità dell'attività amministrativa mediante l'individuazione di professionalità, che abbiano acquisito una comprovata esperienza correlata all'incarico da conferire, nonché alla specificità della Presidenza. A tal fine, con il DPCM, previsto dall'art. 74, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009, la Presidenza può individuare ulteriori criteri per l'affidamento degli incarichi dirigenziali, ivi compresi quelli di livello apicale, a professionalità interne, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti.

16.omissis²²

22 Comma non riportato in quanto disapplica l'art. 20 del CCNL del 13/4/2006: " 16. Il presente articolo sostituisce l'art. 20 (Conferimento incarichi dirigenziali) del CCNL del 13 aprile 2006."

CAPO III SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ferie e festività

(Art. 22 CCNL 13/4/2006)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL ovvero che alla medesima data di stipulazione non abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 32 giornate lavorative, ridotte a 30 per i dirigenti assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.
5. Le festività nazionali e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi del successivo [art. 25](#) ^(pag. 34) (Assenze retribuite) del CCNL 13/4/2006 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in

sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

13. omissis²³

Assenze per malattia

(Art. 23 CCNL 13/4/2006)

1. Il dirigente non in prova assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo dei suindicati diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo di diciotto mesi di cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima della scadenza dello stesso, può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro²⁴.

23 Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 del 08/10/2012. Pertanto, l'applicabilità del comma omissis, di seguito riportato, dovrà essere verificata alla luce della predetta normativa e delle citate indicazioni interpretative: " Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruito dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo."

24 Sul tema della inidoneità psicofisica al lavoro, vedi la nota successiva.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso²⁵.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.
6. Il trattamento economico²⁶ spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:
- a) retribuzione intera, per i primi 9 mesi di assenza;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.
7. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
8. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria²⁷.
9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.
10. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad essa assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezione da HIV/AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero

25 In materia di inidoneità psicofisica al servizio è intervenuto l'art. 55-octies del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009, nonché il D.P.R. n. 171 del 2011.

26 In materia di trattamento economico delle assenze per malattia, la disciplina contrattuale è integrata dalle disposizioni contenute nell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008. Sulla materia occorre richiamare le circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 e 8 del 2008 e n. 8 del 2010.

27 Il comma in esame deve essere applicato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 55-septies (controlli sulle assenze) del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009. Per la Presidenza le disposizioni contenute in tale articolo sono state recepite, ai sensi dell'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009, dal DPCM n. 226 del 2010. Per le fasce di reperibilità sono indicate dal Decreto 18 dicembre 2009, n. 206 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, ai sensi del citato art. 55-septies, comma 5bis. In materia di assenze per malattia sono intervenute anche numerose circolari esplicative del Dipartimento della funzione pubblica: n. 7 e n. 8 del 2008, n. 5 del 2010 e n. 10 del 2011, nonché le circolari DPF/DDI n. 1 e n. 2 del 2010, nonché n. 1 e n.4 del 2011 in merito alla trasmissione telematica dei certificati medici.

ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, prevista dal comma 6, lett.a). La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio²⁸

(Art. 24 CCNL 13/4/2006)

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica.
3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui [all'art. 23](#)^(pag. 31) (Assenze per malattia), commi 1 e 2 del CCNL 13/4/2006, trova applicazione quanto previsto dallo stesso art. 23 (Assenze per malattia), comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.
4. omissis²⁹

28 In materia di idoneità psicofisica al servizio e del relativo trattamento giuridico ed economico, l'applicazione della normativa contrattuale deve avvenire in coerenza con quanto previsto dal D.P.R. n. 171 del 2011.

29 Questo comma si ritiene non più applicabile ai sensi dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 che ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Si riporta il testo del comma omissis: " Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461, nonché la legge n. 266 del 2005 con le decorrenze ivi previste."

Assenze retribuite ³⁰

(Art. 25 CCNL 13/4/2006)

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
- lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;
- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall'articolo 19 della legge n. 53 del 2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie³¹.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime, assumono maggior rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, che prevedono rispettivamente permessi per donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo.

³⁰ In materia si tenga conto intervenute anche le previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: *"Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."*

³¹ In materia di permessi per handicap è intervenuto il D.Lgs. n. 119 del 2011 (artt. 3, 4 e 6), in attuazione dell'art. 23 della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro). Si richiamano al riguardo anche le circolari del Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010, n. 2/2011 e n. 1/2012.

Congedi dei genitori³²

(Art. 26 CCNL 13/4/2006)

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità, ai sensi degli artt. 16³³ e 17, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
3. In caso di parto prematuro, al lavoratore o alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità non goduti prima della data presunta del parto.
4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'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 di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.
5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 4.
6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di

32 Il D.Lgs. n. 151 del 2001, richiamato nell'articolo in esame, è stato recentemente modificato dal D.Lgs. n. 119 del 2011. Con riferimento a quest'ultimo decreto legislativo si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2012.

33 Anche per quanto attiene al citato articolo 16 occorre tener presente le modifiche allo stesso apportate dal D.Lgs. n. 119 del 2011.

quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. n. 151 del 2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede, con il consenso dell'interessata, al temporaneo conferimento, nell'ambito di quelle disponibili, di funzioni dirigenziali che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'articolo 17 della legge n. 53 del 2000.

Aspettativa per motivi personali o di famiglia

(Art. 27 CCNL 13/4/2006)

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui [all'art. 23](#)^(pag. 31) (Assenze per malattia) comma 1.

3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli [artt. 23](#)^(pag.31) e [24](#)^(pag.33) (Assenze per malattia – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 13/4/2006.

4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

5. Il dirigente 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.

6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con

un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.

Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

(Art. 28 CCNL 13/4/2006)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998, 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002. Rimane confermato quanto previsto dall'art. 19, comma 6 e 23 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa³⁴.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge ³⁵ presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge³⁶ o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente 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

³⁴ Di recente la disciplina in materia di aspettativa per dottorato di ricerca (art. 2 della Legge n. 476 del 1984) è stata modificata dalla Legge n. 240 del 2010 e successivamente dal d.lgs. n. 119 del 2011.

³⁵ In materia, sono intervenute anche le previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze".

³⁶ Vedasi nota precedente

dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d.lgs. n.151 del 2001.

Congedi per motivi di famiglia

(Art. 29 CCNL 13/4/2006)

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53 del 2000.
2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli [artt. 23](#) e [24](#)^(pag. 31) ^(pag. 33) (Assenze per malattia, Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 13/4/2006.

Congedi per la formazione

(Art. 30 CCNL 13/4/2006)

1. Ai dirigenti sono concessi i congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000, salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, possono essere concessi a richiesta i congedi senza assegni di cui al comma 1 nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'amministrazione può non accogliere la richiesta di congedo formativo di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;

b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi qualora la concessione dello stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3.

7. Al dirigente durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53 del 2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute [nell'art. 23](#)^(pag. 31) (Assenze per malattia) del CCNL 13/4/2006.

Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione

(Art. 31 CCNL 13/4/2006)

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed attività lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di Università ed Istituti di alta formazione, anche all'estero, mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'amministrazione e della contrattazione, ai dirigenti dell'Area VIII possono essere attribuiti incarichi di didattica integrativa o di insegnamento. Tali incarichi, in base all'esperienza professionale maturata, possono essere svolti anche in materie diverse da quelle connesse con la propria attività di servizio, purché la conseguente esperienza sia ritenuta utile per le finalità dell'Amministrazione.

2. Nelle ipotesi dei cui al comma 1 i dirigenti interessati, a seconda dell'impegno richiesto, potranno essere collocati in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del dell'organo sovraordinato per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e di quest'ultimo per gli altri dirigenti.

CAPO IV FORMAZIONE

Formazione dei dirigenti

(Art. 32 CCNL 13/4/2006)

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'amministrazione come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali e manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale.
3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, anche per sostenere eventuali processi di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione anche tecnologica.
4. In relazione alla particolare missione istituzionale della Presidenza, l'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione all'incarico, alle responsabilità attribuitegli ed alla specifica professionalità richiesta, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.
5. L'attività di formazione di cui al presente articolo si svolge a carattere ciclico ed obbligatorio e può concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

6. La Presidenza, secondo i propri strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, tenendo conto delle direttive governative in materia di formazione, con particolare riferimento alla direttiva n. 14 del 1995 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998.

7. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, la Scuola Superiore dell'Economia e Finanze, le Università, soggetti pubblici o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività e possono consistere anche in periodi di stage significativi e coerenti con lo svolgimento di funzioni nuove e diverse rispetto a quelle cui normalmente è adibito anche in relazione alla rotazione degli incarichi, per assicurarne le condizioni per il migliore e più efficace espletamento.

8. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

9. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

10. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 9 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

Clausole speciali in materia di formazione

(Art. 22 CCNL 4/8/2010)

1. Le parti confermano che, nel quadro evolutivo 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 del Consiglio dei Ministri.

2. La formazione si configura, altresì, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dall'Amministrazione, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nell'ottica di favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, nonché a consentire un più efficace conseguimento degli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.
3. Gli interventi formativi di cui ai commi precedenti, realizzati nel rispetto delle risorse destinate a tale finalità, sono diretti a sviluppare ed a valorizzare il patrimonio professionale del dirigente e, a tale fine, vengono specificamente correlati sia a tematiche di carattere generale proprie della funzione dirigenziale, sia ad aspetti specifici riferiti agli incarichi assegnati.
4. Nell'ottica di favorire il costante potenziamento della qualificazione professionale della dirigenza, la Presidenza può, inoltre, prevedere la realizzazione di programmi di alta formazione, anche nella prospettiva dell'intensificarsi di esperienze europee e internazionali, nonché di favorire i rapporti istituzionali con organismi analoghi di altri Stati europei.
5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, correlata agli specifici contesti di lavoro nonché a programmi di riqualificazione ad alto sviluppo informatico e tecnologico, sono definite specifiche misure per realizzare iniziative di formazione a distanza, nonché attività formative basate su metodologie innovative, come ad esempio la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), le comunità di apprendimento e le comunità di pratica.
6. Resta fermo quanto previsto [dall'art. 32](#) ^(pag. 40) (Formazione dei dirigenti) del CCNL del 13 aprile 2006.

CAPO V MOBILITA'

Incarichi presso altre amministrazioni pubbliche³⁷

(Art. 33 CCNL 13/4/2006)

1. Al dirigente della Presidenza può essere conferito un incarico presso altre pubbliche Amministrazioni previo collocamento in comando, fuori ruolo o altro analogo provvedimento nel rispetto della normativa vigente.
2. Il dirigente può essere collocato in comando presso l'amministrazione che ne abbia fatto richiesta per esigenze di servizio o quando sia necessaria una particolare

³⁷ In materia di assegnazione temporanea presso altra amministrazione è intervenuto anche l'art. 13, commi 2 e 3, della Legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro).

competenza. Il comando è disposto con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti ed ha durata pari all'incarico.

3. Il posto del dirigente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità. Le posizioni dirigenziali vacanti, temporaneamente ricoperte dal dirigente comandato, sono considerate disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti per mobilità.

4. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, qualora l'incarico non venga rinnovato, il dirigente rientra alla Presidenza.

5. Il trattamento economico del dirigente comandato ai sensi del comma 1 è a carico dell'amministrazione di destinazione salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

6. Il comando non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, del trattamento di fine rapporto o fine servizio e di pensione.

7. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.

8. Resta confermata la disciplina legislativa del collocamento in fuori ruolo disposto in relazione a particolari esigenze dell'amministrazione per lo svolgimento di compiti che non rientrano nelle attività istituzionali della stessa.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 23/bis del d.lgs. n. 165 del 2001 ove, con il consenso del dirigente interessato, ne sia disposta l'assegnazione temporanea per lo svolgimento di un incarico anche presso organismi pubblici operanti in sede internazionale, al dirigente stesso, nella definizione del trattamento economico spettante, può essere assicurato oltre al trattamento economico fondamentale, comprensivo della retribuzione di posizione parte fissa, anche una quota della retribuzione di posizione di parte variabile nella misura definita sulla base dei criteri stabiliti in contrattazione integrativa in relazione alla disponibilità del fondo.

10. Per i dirigenti di prima fascia, analoga clausola può essere disposta nel contratto individuale, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa di cui al comma 9.

Mobilità³⁸

(Art. 34 CCNL 13/4/2006)

1. Per il personale dirigente resta confermata l'applicazione delle procedure di mobilità previste dagli artt. 30 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico disponibile nell'ambito dell'amministrazione e questa l'abbia negato, decorsi due anni dal conferimento dell'incarico ricoperto il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico. Il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi³⁹.
3. Resta fermo quanto previsto dal comma 5-bis dell'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001

Accordi di mobilità⁴⁰

(Art. 35 CCNL 13/4/2006)

1. Nei casi previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, la Presidenza esperisce ogni utile tentativo per individuare la possibilità di conferimento di nuovi incarichi ai dirigenti interessati al processo di cambiamento
2. Ove ciò non sia possibile, nel rispetto delle esigenze di tutela dei dirigenti dei ruoli della Presidenza, tra questa e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti verso altre amministrazioni al fine di:
 - prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità dopo detta dichiarazione di eccedenza.
3. Al fine di avviare la stipulazione degli accordi di cui ai commi precedenti, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata; il primo incontro

38. In materia di mobilità, l'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001 è stato modificato dall'art. 49 del D.Lgs. n. 150 del 2009. Per la Presidenza tale disposizione è stata recepita dal DPCM 9 febbraio 2011, in attuazione dell'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009. Sul medesimo art. 30 sono successivamente intervenuti l'art. 1, comma 19, del d.l. n. 138 del 2011, convertito dalla legge n. 148 del 2011 e l'art. 13, comma 2, della Legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), nonché più di recente dall'art. 4 del D.L. n. 90 del 2014, convertito nella legge 114 del 2014.

39 L'applicazione della norma contrattuale dovrà avvenire in coerenza con le successive disposizioni legislative.

40 In materia di mobilità in caso di eccedenza di personale deve farsi riferimento all'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183 del 2011. Sull'argomento è successivamente intervenuto anche l'art. 2, commi 11-14 e 16 del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012, nonché l'art. 2, comma 3 e l'art. 3, comma 1, del D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni nella Legge n. 125 del 2013. Per quanto concerne la gestione del personale collocato in disponibilità, si richiamano l'art. 34 del citato D. Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), b), c) del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, nonché l'art. 34/bis dello stesso decreto.

avviene entro 30 giorni dalla richiesta. A decorrere dalla data della richiesta, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità eventualmente avviati dall'Amministrazione nei confronti di propri dirigenti sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati dalla Presidenza. La delegazione di parte sindacale è composta dalle organizzazioni sindacali individuate [dall'art. 13](#)^(pag. 21) (Composizione delle delegazioni) comma 2, secondo alinea del CCNL 13/4/2006.

5. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) l' amministrazione cedente ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- b) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando, tra le quali deve essere prevista la pubblicazione nel sito Internet delle amministrazioni interessate.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa nell' Amministrazione cedente ed in quelle riceventi, in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.

7. I dirigenti interessati alla mobilità manifestano la propria adesione mediante comunicazione scritta all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione entro quindici giorni dalla pubblicizzazione di cui al precedente comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

8. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire, tenendo, altresì, conto dei criteri previsti dall'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della comunicazione di adesione.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e

previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell'Amministrazione di appartenenza, se più favorevole.

9 bis. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi comprese quelle previste dal presente articolo⁴¹.

10. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza⁴²

(Art. 36 CCNL 13/4/2006; art. 21, comma 1 del CCNL 4/8/2010)

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui [all'art. 35](#)^(pag. 44) (Accordi di mobilità) del CCNL 13/4/2006, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001, allo scopo di facilitare il passaggio diretto dei dirigenti dichiarati in eccedenza ad altre Amministrazioni e di evitare il collocamento in disponibilità dei dirigenti che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, la Presidenza comunica agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti, l'elenco dei dirigenti in eccedenza richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tali dirigenti.

2. Le amministrazioni di altre aree dirigenziali, qualora interessate, comunicano entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dirigenti portatori di handicap;

41 La disposizione contrattuale va applicata alla luce dell'attuale e più recente formulazione dell'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il comma in esame è stato inserito dall'art. 21, comma 1 (Disposizioni particolari) del CCNL del 4/8/2010.

42 In materia di mobilità deve farsi riferimento all'art. 33 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 16 della legge n. 183 del 2011. Sull'argomento è successivamente intervenuto anche l'art. 2, commi 11-14 e 16 del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.

- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il dirigente sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del dirigente, dei familiari e del convivente stabile, qualora la stabile convivenza sia accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

CAPO VI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DELLA PRESIDENZA

Principi generali⁴³

(Art. 4 CCNL del 4/8/2010)

1. La Presidenza riconosce la rilevanza dei processi di innovazione e di miglioramento organizzativo e gestionale, ai fini dell'espletamento dei propri compiti istituzionali, nonché dell'instaurazione di una gestione sempre più orientata al conseguimento dei risultati connessi con la specifica attività della stessa.
2. Al fine di consentire la concreta attuazione dei processi di sviluppo indicati al comma precedente, la Presidenza procede, in via prioritaria, alla fissazione di obiettivi ed alla predisposizione di appositi programmi di azione che ne consentano la realizzazione e favoriscano la misurazione dei risultati dell'attività posta in essere.
3. I programmi di azione di cui al comma 2, inoltre, avranno come principali destinatari gli utenti esterni, ove individuabili, ovvero gli utenti interni, quali destinatari di specifiche attività poste in essere da altri uffici della medesima amministrazione, in relazione alle competenze di ciascuno.
4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:
 - a) il miglioramento delle prestazioni legate ai servizi istituzionali, con particolare riguardo alla valorizzazione dell'attività di supporto alle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento di competenza della Presidenza del Consiglio;
 - b) la promozione ed il potenziamento dei processi di innovazione organizzativa e tecnologica che garantiscano il rispetto di elevati standard di qualità;

43 Vedi nota successiva

c) l'ottimizzazione delle attività di progettazione, coordinamento, monitoraggio e verifica degli indirizzi politici generali e delle politiche settoriali del Governo, attribuite alla Presidenza del Consiglio;

d) lo sviluppo di procedure che consentano la semplificazione delle modalità di espletamento delle attività, anche in riferimento ad una più agevole fruibilità e ad una riduzione dei tempi di svolgimento delle stesse;

e) il conseguimento di obiettivi di efficienza ed economicità nella gestione delle risorse assegnate.

5. In questo quadro di riferimento, la Presidenza assicura l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza di tali attività ad obiettivi standard di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, la Presidenza dovrà, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate e degli obiettivi ad essi assegnati.

7. Con cadenza annuale, la Presidenza deve procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, nonché del grado di miglioramento e di innovazione raggiunto, verificandone la implementazione sotto il profilo qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

8. La Presidenza deve rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Amministrazione anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività.

9. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce anche un elemento essenziale, che potrà favorire una valutazione delle strutture/uffici e di tutto il personale, effettivamente improntata ai canoni di oggettività e trasparenza.

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti⁴⁴

(Art. 21 CCNL 13/4/2006)

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa – è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. L'amministrazione, con gli atti previsti dagli ordinamenti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto stabilito dall'art. 1 del d.lgs. n. 286 del 30 luglio 1999 e dell'art. 7, comma 6 del d.lgs. n. 303 del 30 luglio 1999, definisce - privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.
3. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dall'ordinamento dell'amministrazione per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.
4. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico e i risultati finali della stessa sono riportati nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. L'amministrazione tiene conto degli esiti della valutazione ai fini della conferma dell'incarico già ricoperto ovvero dell'affidamento di un diverso incarico, fatto salvo quanto previsto dall'art. 21 del d.lgs. 165 del 2001.
5. L'amministrazione adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione con i soggetti di cui [all'art. 13](#)^(pag. 21) (Composizione delle delegazioni) del CCNL 13/4/2006.
6. La valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi:
 - motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
 - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza;
 - partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati;

44 L'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009 prevede che le disposizioni contenute nel decreto stesso non si applicano alla Presidenza del Consiglio, in considerazione della peculiarità del suo ordinamento che discende dagli artt. 92 e 95 della Costituzione. Il suddetto articolo stabilisce, altresì, che la Presidenza stessa, mediante appositi DPCM, dovrà provvedere a definire i limiti e le modalità di applicazione delle materie regolate nel suindicato decreto n. 150 del 2009.

- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui;
- previsione della prima e della seconda istanza ai sensi del d.lgs. n. 286 del 1999.

7. Nel valutare l'operato del dirigente, l'amministrazione dovrà, comunque, tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi prefissati e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi stessi e delle risorse attribuite.

8. Qualora nel corso dell'anno di valutazione al dirigente sia stato conferito un diverso incarico la verifica dei risultati riguarderà l'attività svolta in ciascun periodo di riferimento.

9. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

10. La valutazione non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

11. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal d.lgs. n. 286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal d.lgs. n. 165 del 2001.

12. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

II sistema di valutazione

(Art. 5 CCNL del 4/8/2010)

1. Nel quadro della valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici, di cui [all'art. 4](#)^(pag. 47) (Principi generali) del CCNL 4/8/2010, la Presidenza attribuisce particolare rilievo alla valutazione dei dirigenti e alla loro responsabilità in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'incarico conferito, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

2. In relazione a quanto previsto al comma 1, la Presidenza, con il DPCM previsto dall'art. 74, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009, adotta un sistema di valutazione permanente delle prestazioni di tutto il personale dirigenziale, e definisce i criteri generali che informano le procedure di valutazione dei dirigenti e dei relativi risultati di gestione, tenendo conto di quanto previsto dai successivi commi del presente articolo.

3. La Presidenza, privilegiando l'utilizzazione di dati oggettivi, definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

4. La valutazione ha per oggetto la prestazione lavorativa tenuta dal dirigente nell'espletamento dell'incarico affidato, con riguardo ai risultati conseguiti ed alla capacità professionale espressa. Tali elementi sono, altresì, ricollegati:

- alle direttive emanate dall'organo di direzione politica e agli obiettivi gestionali ed istituzionali assegnati, anche in termini di apprezzabile e significativo miglioramento conseguito;
- ai parametri qualitativi individuati in relazione alle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza e delle specifiche attività in cui le stesse si concretizzano;
- ai comportamenti organizzativi ed alla capacità di gestire con efficienza le risorse finanziarie e strumentali assegnate, nonché curare, in particolare, la gestione e l'ottimale utilizzo delle risorse umane, nella più ampia trasparenza e pubblicità;
- all'attitudine all'innovazione, con particolare riferimento all'attuazione di modifiche organizzative, tecnologiche e di servizio ed alla partecipazione attiva ai processi di cambiamento organizzativo.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia [all'art. 21](#)^(pag. 49) (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti) del CCNL del 13 aprile 2006.

Effetti della valutazione

(Art. 6 CCNL del 4/8/2010)

1. La valutazione è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità professionali del dirigente al fine del miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, nel quadro dell'ottimale perseguimento dei fini istituzionali della Presidenza.

2. La Presidenza tiene conto degli esiti della valutazione ai fini:

- a) dell'affidamento degli incarichi o della conferma o revoca, anche in corso di contratto, di quelli già ricoperti, secondo i criteri e la disciplina di cui [all'art. 3](#)^(pag. 27) (Conferimento incarichi dirigenziali) del CCNL 4/8/2010;
- b) dell'affidamento di incarichi dirigenziali di fascia economica superiore o di livello generale, secondo la disciplina [dell'art. 3](#)^(pag. 27) (Conferimento incarichi dirigenziali) del CCNL 4/8/2010;
- c) dell'erogazione della retribuzione di risultato, secondo la disciplina [dell'art. 32](#)^(pag. 91) (Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) del CCNL 4/8/2010;

d) dell'applicazione delle misure di cui [all'art. 7](#)^(pag. 52) (Fattispecie di responsabilità dirigenziale) del CCNL 4/8/2010, nel caso in cui essa abbia contenuti negativi a seguito dell'accertamento della responsabilità dirigenziale.

CAPO VII RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

Fattispecie di responsabilità dirigenziale

(Art. 7 CCNL 4/8/2010)

1. Qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di valutazione della prestazione dei dirigenti venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001, in relazione all'inosservanza delle direttive impartite o al mancato raggiungimento degli obiettivi nella gestione finanziaria, tecnica, organizzativa ed amministrativa, si determina una valutazione non positiva.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in relazione alla gravità dei casi, la Presidenza adotta, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato, una delle seguenti misure:
 - a) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione immediatamente inferiore, compatibilmente con le disponibilità organiche;
 - b) revoca dell'incarico e collocamento dei dirigenti a disposizione dei ruoli, di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina [dell'art. 8](#)^(pag. 53) (Collocamento dei dirigenti a disposizione dei ruoli) del CCNL 4/8/2010;
 - c) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina [dell'art. 9](#)^(pag. 54) (Recesso per responsabilità dirigenziale) del CCNL 4/8/2010.
3. Qualora l'incarico dirigenziale sia stato conferito con contratto a termine ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d.lgs. n. 165 del 2001, la valutazione negativa di cui al comma 1, espressa prima della scadenza dell'incarico o al termine dello stesso, comporta:
 - a) per i dipendenti della stessa o di altre pubbliche amministrazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e, rispettivamente, la restituzione al profilo di inquadramento ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta;
 - b) per gli estranei alla pubblica amministrazione la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Collocamento del dirigente a disposizione dei ruoli

(Art. 8 CCNL del 4/8/2010)

1. Il dirigente, secondo la disciplina dell'art. 21, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo periodo, può essere collocato a disposizione dei ruoli, per una durata massima di due anni.
2. Durante il periodo di collocamento a disposizione dei ruoli, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui agli [artt. 23](#)^(pag. 77) e [26](#)^(pag. 83) (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima e seconda fascia) del CCNL 4/8/2010; nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dalla amministrazione di appartenenza. L'ingiustificata mancata accettazione dell'incarico comporta il recesso da parte dell'amministrazione, ai sensi [dell'art. 9](#)^(pag. 54) (Recesso per responsabilità dirigenziale) del CCNL 4/8/2010.
3. L'accettazione del nuovo incarico di cui al comma 2, determina il venire meno del collocamento a disposizione disposto ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.
4. Prima della scadenza del periodo massimo di due anni di collocamento a disposizione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale, ai sensi [dell'art. 40](#)^(pag. 73) (Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) del CCNL del 13 aprile 2006; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso [art. 40](#), (Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) non può superare un valore corrispondente a 12 mensilità del solo stipendio tabellare. Tale importo non è pensionabile e non è utile ai fini del trattamento di fine servizio e di quello di fine rapporto.

Recesso per responsabilità dirigenziale

(Art. 9 CCNL del 4/8/2010)⁴⁵

1. La responsabilità particolarmente grave, accertata con le procedure di valutazione adottate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, costituisce giusta causa di recesso. Nelle more dell'attuazione dell'art. 74, comma 3 del d.lgs. n. 150 del 2009, la responsabilità particolarmente grave è correlata ad una delle seguenti ipotesi, da applicare in via alternativa:

- a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;
- b) alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

2. Prima di formalizzare il recesso, la Presidenza contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, la Presidenza, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del d.lgs. n. 165 del 2001.

⁴⁵ Questo articolo sostituisce l'art. 41 (Recesso dell'amministrazione) del CCNL 13/4/2006. Si riporta il testo:"

1. Nel caso di recesso dell'amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi dei precedenti commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure disciplinate dall'art. 43 (Procedure di arbitrato in caso di recesso), salvo il caso di cui al comma 5.

5. La responsabilità particolarmente grave, accertata secondo i sistemi di valutazione di cui all'art. 21 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti) del presente contratto, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

6. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del d.lgs. n.165 del 2001.

7. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi compresa quella di cui all'art. 35 (Accordi di mobilità) del presente CCNL.

8. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia."

CAPO VIII RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Principi generali

(Art. 10 CCNL del 4/8/2010)

1. In considerazione dei contenuti professionali e delle particolari responsabilità che caratterizzano la funzione del dirigente della Presidenza del Consiglio il cui ruolo è strettamente connesso alle specifiche connotazioni dell'attività di Governo nonché all'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri che discende dall'art. 95 della Costituzione, dalla legge n. 400 del 1988 e dal d.lgs. n. 303 del 1999, si riconosce il particolare rilievo al rapporto fiduciario tra il dirigente stesso e la Presidenza. A tale rapporto, da parte del dirigente, deve corrispondere un comportamento di assoluta coerenza con i valori e gli obiettivi dell'Amministrazione, la massima imparzialità dell'attività amministrativa, la più assoluta riservatezza e la più integerrima condotta sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione.
2. In tale ambito, al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività dell'attività della Presidenza, sono individuate specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per la dirigenza nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente, tenuto conto della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo e le funzioni di gestione amministrativa.
3. La responsabilità disciplinare, di cui al precedente comma, attiene alla violazione degli obblighi di comportamento e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente. Restano ferme le altre forme di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

Obblighi del dirigente

(Art. 11 CCNL del 4/8/2010)

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Nello svolgimento della propria attività, il dirigente assicura il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio in relazione alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato.
3. Il dirigente è tenuto ad instaurare un rapporto di fiducia e di collaborazione con gli altri dirigenti, con il personale addetto alla struttura, nonché con le altre amministrazioni, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine della Presidenza.
4. Il dirigente sovrintende, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare.
5. Nell'espletamento delle proprie funzioni, il dirigente mantiene una condotta uniformata a principi di correttezza, astenendosi, altresì, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge ⁴⁶, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi.
6. Il dirigente garantisce il rispetto delle norme vigenti in materia di riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di segreto d'ufficio, così come disciplinato dagli ordinamenti delle singole amministrazioni, ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241. Il dirigente è, altresì, tenuto, ad informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale.
7. Il dirigente si attiene, altresì, ai principi ed alle regole contenute nel codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, omissis..... [ALLEGATO N.1](#) -⁴⁷. Al fine di salvaguardare la specificità dei propri obiettivi istituzionali, la Presidenza, con apposito provvedimento, può disporre integrazioni e specificazioni delle previsioni del suddetto codice, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

⁴⁶ In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n.76, recante :*"Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze"*.

⁴⁷ Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, emanato ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge 190 del 2012. Il testo del predetto codice di comportamento viene riportato in allegato alla presente Raccolta. Come previsto dall'art 54, c. 5 del richiamato d.lgs. n. 165 del 2001, inoltre, ciascuna amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra quello adottato con il D.P.R. sopra citato. In materia è altresì intervenuta la CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante le *"Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni"*.

Sanzioni e procedure disciplinari⁴⁸

(Art. 12 CCNL del 4/8/2010)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati [nell'art. 11](#) ^(pag. 55) (Obblighi del dirigente) del CCNL 4/8/2010, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni [dell'art. 13](#) ^(pag. 59) (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Per le infrazioni cui sono applicabili le sanzioni previste al comma 1, lett. a) e lett. b), con riferimento alla sospensione dal servizio fino a 10 giorni, il titolare della struttura in cui il dirigente presta servizio provvede alla contestazione dell'addebito ed alla convocazione per l'espletamento del contraddittorio, istruisce il procedimento disciplinare ed applica la sanzione. Le medesime funzioni sono svolte dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, così come individuato dalla Presidenza, con riguardo all'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, lett. b), con riferimento alla sospensione dal servizio superiore a 10 giorni, lett. c) e d). Resta fermo quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 ⁴⁹ in merito all'individuazione del soggetto competente nelle specifiche ipotesi di illeciti disciplinari ivi indicate.

3. Il titolare della struttura ai sensi del comma 2 procede alla contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, entro 20 giorni dalla data di acquisizione della notizia dell'avvenuta violazione. A seguito della contestazione dell'addebito, il titolare della struttura convoca, per iscritto e con un preavviso di almeno 10 giorni, il dirigente interessato per l'esperimento della fase del contraddittorio.

4. Il dirigente interessato può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dirigente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dal responsabile della struttura ai sensi del comma 3, secondo periodo, può chiedere un rinvio oppure, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni, nel rispetto del medesimo termine.

⁴⁸ La materia del procedimento e delle sanzioni disciplinari è stata completamente rivisitata dall' art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, che ha modificato gli articoli 55 e segg. Del d.lgs. n. 165 del 2001. Si segnala la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14 del 23/12/2010 avente ad oggetto "D.Lgs. n. 150/2009- disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare-problematiche applicative".

⁴⁹ Una nuova ed autonoma tipologia di procedimento disciplinare è prevista al comma 3 ter dell' art. 55 quater del d.lgs. 165/2001, introdotto dall' art. 1, comma 1, lett. b), d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

5. Il titolare della struttura, sulla base degli accertamenti effettuati e delle controdeduzioni addotte dal dirigente interessato o delle memorie scritte prodotte dallo stesso, irroga la sanzione applicabile, nel rispetto dei principi e criteri di cui [all'art. 13](#)^(pag. 59) (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010. Nel caso in cui sia accertata l'infondatezza o l'irrilevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a fondamento degli stessi, il titolare della struttura dispone l'archiviazione del procedimento per le predette ragioni, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso il procedimento disciplinare si conclude entro 60 giorni dalla contestazione dell'addebito.

6. In caso di sanzioni di maggiore gravità, di cui al comma 1, lett. b), con riferimento alla sospensione dal servizio superiore a 10 giorni, lett. c) e d), il titolare della struttura in cui il dirigente lavora, entro 5 giorni dalla notizia, segnala all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, i fatti da contestare al dirigente per l'istruzione del procedimento disciplinare, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata segnalazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

7. Qualora anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, secondo quanto previsto dal comma seguente, e senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si applica quanto previsto in tema di responsabilità al comma 6, ultimo periodo.

8. Nei casi di cui al comma 6, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari contesta l'addebito al dirigente entro quaranta giorni dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi dei predetti commi ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, lo convoca per il contraddittorio, con un preavviso di almeno venti giorni, istruisce e conclude il procedimento disciplinare, secondo le modalità previste ai commi da 3 a 5. In ogni caso, il procedimento disciplinare si conclude entro 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia della violazione.

9. Qualora, per impedimento del dipendente, si sia verificato un differimento superiore ai 10 giorni del termine per l'espletamento del contraddittorio, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare, di cui ai commi 5 e 8, è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto una sola volta nell'ambito del procedimento disciplinare.

10. La violazione dei termini previsti dal presente articolo, ad eccezione di quello indicato ai commi 6 e 7, comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare, ovvero, per il dirigente, dall'esercizio del diritto di difesa.

11. Al dirigente o, su espressa delega, alla persona che lo assiste ai sensi del comma 4, è consentito l'accesso, anche per l'estrazione di copia, a tutti gli atti riguardanti il

procedimento a suo carico. Nell'ambito del procedimento disciplinare, le comunicazioni destinate al dipendente sono effettuate tramite la posta elettronica certificata, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, la consegna a mani, ovvero tramite l'utilizzo di un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità, per la comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito o, infine, attraverso la raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

12. In caso di trasferimento del dirigente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

13. In caso di dimissioni del dirigente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

14. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

15. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Codice disciplinare ⁵⁰

(Art. 13 CCNL del 4/8/2010)

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

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

⁵⁰ Il legislatore ha, recentemente, previsto in via diretta alcune ulteriori e specifiche fattispecie di infrazione disciplinare dei dirigenti. A tal fine, si richiamano le seguenti disposizioni: a) articoli 6 e 7 del D.L. n. 35 del 2013, convertito con modificazioni, dalla L. n. 64 del 2013; b) art. 15, comma 3, del D.lgs. n. 33 del 2013.

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

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

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza degli obblighi di cui [all'art. 11](#)^(pag. 55) (Obblighi del dirigente), comma 2 del CCNL 4/8/2010, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. A) del d.lgs. n. 165 del 2001⁵¹;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti, ove individuabili, o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti, ove individuabili, o terzi;
- d) violazione degli obblighi di cui [all'art. 3](#)^(pag. 106) del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegato al presente CCNL del 4/8/2010;
- e) inosservanza degli obblighi previsti in materia di segreto di ufficio, di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Amministrazione o per gli utenti, ove individuabili;
- f) violazione dell'obbligo di comunicare di essere stato rinvio a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, e 5-bis, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti, ove individuabili;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300 del 1970;

⁵¹ La disciplina deve ritenersi integrata con le previsioni dell' art. 1, comma 1, lett. a) del d.lgs. 116/2016 che ha introdotto il comma 1 bis all' art. 55-quater del d.lgs. 165/2001.

- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti, ove individuabili, o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad esso affidati;
- g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all' Amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.

6. Sono fatte salve le ipotesi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione previste dalle vigenti disposizioni legislative, anche con riferimento al d.lgs. n. 150 del 2009.

7. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento ⁵² si applica:

1) con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del d.lgs. n.165 del 2001;
- b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina [dell'art. 15](#)^(pag. 63) (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL

⁵² Una nuova forma di infrazione disciplinare sanzionabile con il licenziamento del dirigente è prevista al comma 3-quinquies dell' art. 55-quater del d.lgs. 165/2001, introdotto dall' art. 1, comma 1, lett.b), d.lgs. 20 giugno 2016, n.116.

4/8/2010, fatto salvo quanto previsto [dall'art. 16](#)^(pag. 65) comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL 4/8/2010;

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del d.lgs. n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

4) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

8. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 7 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui [all'art. 11](#)^(pag. 55) (Obblighi del dirigente) del CCNL 4/8/2010 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

9. 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 del 2001.

10. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 9, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(Art. 14 CCNL del 4/8/2010)

1. La Presidenza, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo

dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(Art. 15 CCNL del 4/8/2010)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che la Presidenza non proceda direttamente ai sensi [dell'art. 13](#)^(pag. 59) comma 7, punto 2 (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora la Presidenza disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 16 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del d.lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione [dell'art. 13](#)^(pag. 59) comma 7, punto 2 (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010, qualora la Presidenza non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi [dell'art. 16](#)^(pag. 65) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL 4/8/2010.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità [dell'art. 13](#)^(pag. 59) comma 7, punto 2 (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010, qualora la Presidenza non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi [dell'art. 16](#)^(pag. 65) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL 4/8/2010.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto [dall'art. 16](#)^(pag. 65) del CCNL 4/8/2010 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove la Presidenza proceda all'applicazione della sanzione di cui all'[art. 13](#)^(pag. 59) comma 7, punto 2 (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010 la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione [dell'art. 13](#)^(pag. 59) comma 7, punto 2 (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010, la Presidenza ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività della Presidenza 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. 16](#)^(pag. 65) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL 4/8/2010, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità [dell'art. 13](#)^(pag. 59) comma 7, punto 2 (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi [dell'art. 16](#)^(pag. 65) comma 2, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL 4/8/2010 il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(Art. 16 CCNL del 4/8/2010)⁵³

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata

53 Questo articolo sostituisce l'art. 45 (Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro) del CCNL del 13/4/2006. Si riporta il testo: "1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3, previa puntuale e espressa verifica della sussistenza di effetti negativi che conseguirebbero dalla riammissione in servizio nella comparazione tra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello stesso dirigente.

3. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 41 (Recesso dell'amministrazione).

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dalla legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni, all'art. 15, commi 1 lett. a), lett. b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale, lett. c), lett. f), secondo quanto stabilito dal comma 4 septies del medesimo articolo.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge 97 del 2001, salvo l'applicabilità dell'art. 41 (Recesso dell'amministrazione).

6. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere secondo quanto previsto dall'art. 41 (Recesso dell'amministrazione).

7. Al dirigente sospeso ai sensi del presente articolo è corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio tenendo conto anche della retribuzione di posizione fissa e variabile in godimento all'atto della sospensione.

9. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p., ed ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57, della legge 350 del 2003 come modificato dal D.L. n. 66 del 2004 convertito con la legge n. 126 del 2004. In caso di premorienza i legittimi eredi hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dirigente nel periodo di sospensione o di licenziamento ai sensi del comma 8, esclusi i compensi legati agli incarichi.

10. In caso di riammissione in servizio al termine del periodo di sospensione, ai sensi dei commi 6 e 9, il dirigente ha diritto all'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico pari a quello in godimento al momento della sospensione.

11. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure di cui dall'art. 41 (Recesso dell'amministrazione). E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001."

assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 13^(pag. 59) comma 7, punto 2 (Codice disciplinare) del CCNL 4/8/2010, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge⁵⁴ o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL 4/8/2010.

La determinazione concordata della sanzione

(Art. 17 CCNL del 4/8/2010)

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

⁵⁴ In materia, sono intervenute anche le previsioni della legge 20 maggio 2016, n.76, recante :*"Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze"*.

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

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

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

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

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

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

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

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

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

(Art. 18 CCNL del 4/8/2010)

1. La Presidenza, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.
2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Indennità sostitutiva della reintegrazione

(Art. 19 CCNL del 4/8/2010)⁵⁵

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui [all'art. 18](#)^(pag. 68) (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato) del CCNL 4/8/2010, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

55 Questo articolo sostituisce l'art. 43 (Procedure di arbitrato in caso di recesso) del CCNL del 13/4/2006. Si riporta il testo: " 1. Avverso gli atti applicativi di cui all'art. 41 (Recesso dell'amministrazione) commi 1 e 2, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere alle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23.1.2001 e successive proroghe, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 del contratto medesimo. L'avvio delle procedure del presente comma non ha effetti sospensivi sul recesso.

2. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'amministrazione assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

3. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

4. L'indennità supplementare di cui al comma 3 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

5. Nelle mensilità di cui ai commi 3 e 4 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

6. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 3 e 4.

7. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia di cui sopra, può essere trasferito ad altra pubblica amministrazione che vi abbia dato assenso, senza nulla osta dell'amministrazione di appartenenza, né obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato."

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. omissis⁵⁶

CAPO IX

Norma finale in materia di responsabilità disciplinare e dirigenziale

(Art. 20 CCNL del 4/8/2010)

1. A seguito di monitoraggio in merito all'applicazione delle norme relative alla responsabilità disciplinare e dirigenziale, introdotte dal presente CCNL, la Presidenza, con il DPCM, previsto dall'art. 74, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009, può definire, previo confronto con i soggetti di cui [all'art. 13](#)^(pag. 21) (Composizione delle delegazioni) del CCNL del 13 aprile 2006, ulteriori integrazioni e/o specificazioni delle predette disposizioni contrattuali, nel rispetto delle vigenti norme di legge, nonché dei principi generali dell'ordinamento che regolano la materia, tenendo presente la distinzione tra la due forme di responsabilità.

⁵⁶ Comma non riportato perché ha esaurito i propri effetti. " La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL."

CAPO X ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Termini di preavviso

(Art. 37 CCNL 13/4/2006)

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista [all'art. 38](#)^(pag. 72) comma 1 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro), del CCNL 13/4/2006 e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

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

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

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Omissis⁵⁷

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

⁵⁷ Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 del 08/10/2012. Pertanto, l'applicabilità del paragrafo omissis, di seguito riportato, dovrà essere verificata alla luce della predetta normativa e delle citate indicazioni interpretative: "Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse."

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

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui [all'art. 48](#)^(pag. 76) (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. a), b) c) e d) del CCNL 13/4/2006.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(Art. 38 CCNL 13/4/2006)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti [artt. 23](#)^(pag. 31) e [24](#)^(pag. 33) (Assenze per malattia – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 13/4/2006 ha luogo:

- a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;
- b) per recesso del dirigente;
- c) per recesso dell'amministrazione;
- d) per decesso del dirigente.
- e) per risoluzione consensuale;
- f) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o congedo previsti dal presente CCNL del 13/4/2006.

Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

(Art. 39 CCNL 13/4/2006)

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di

servizio o del limite massimo di età, l'amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale termine, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

(Art. 40 CCNL 13/4/2006)

1. L'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei propri bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi [dell'art. 7](#)^(pag. 16) (Concertazione) del CCNL 13/4/2006.

4. Per il periodo di riconoscimento della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale. Tuttavia, ove la funzione ricoperta dal dirigente non venga soppressa ed il relativo incarico sia affidato ad interim ad altro dirigente, si applica [l'art. 61](#)^(pag. 97) (Sostituzione del dirigente) del CCNL 13/4/2006.

5. Gli effetti dell'indennità supplementare di cui al comma 2 ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

Tentativo obbligatorio di conciliazione

(Art. 42 CCNL 13/4/2006)

omissis⁵⁸

58 Gli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del d.lgs. n. 165 del 2001 sono stati abrogati dall'art. 31, comma 9, della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), ai sensi del quale "Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli

Procedure di arbitrato in caso di recesso

(Art. 43 CCNL 13/4/2006)

....omissis⁵⁹

Nullità del licenziamento

(Art. 44 CCNL 13/4/2006)

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati." Pertanto l'articolo in esame, di seguito riportato, deve essere applicato in coerenza e nel rispetto della normativa sopravvenuta:" 1. Nelle controversie individuali il dirigente attiva il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d.lgs. n. 165 del 2001 ovvero quello di cui all'art. 4 del CCNQ in materia di conciliazione ed arbitrato del 23 gennaio 2001 e successive proroghe.

2. Ove la conciliazione di cui all'art. 65 del d.lgs. n.165 del 2001 non riesca il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria ovvero, a prescindere dalla sede di conciliazione prescelta tra quelle indicate al comma 1, concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico ai sensi del CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive integrazioni e modificazioni. "

59 Gli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del d.lgs. n. 165 del 2001 sono stati abrogati dall'art. 31, comma 9, della legge n. 183 del 2010 (cd. Collegato lavoro), ai sensi del quale "Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Gli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono abrogati." Pertanto l'articolo in esame, di seguito riportato, deve essere applicato in coerenza e nel rispetto della normativa sopravvenuta:"1. Avverso gli atti applicativi di cui all'art. 41 (Recesso dell'amministrazione) commi 1 e 2, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere alle procedure di conciliazione ed arbitrato previste dal Contratto collettivo nazionale quadro in materia di conciliazione ed arbitrato sottoscritto il 23.1.2001 e successive proroghe, nel rispetto delle modalità, delle procedure e dei termini stabiliti negli artt. 3 e 4 del contratto medesimo. L'avvio delle procedure del presente comma non ha effetti sospensivi sul recesso.

2. Ove si pervenga alla conciliazione e in tale sede l'amministrazione assuma l'obbligo di riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità.

3. Qualora l'arbitro, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

4. L'indennità supplementare di cui al comma 3 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

5. Nelle mensilità di cui ai commi 3 e 4 è ricompresa anche la retribuzione di posizione in godimento del dirigente, con esclusione di quella di risultato.

6. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dall'arbitro ai sensi dei commi 3 e 4.

7. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato dall'arbitro, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia di cui sopra, può essere trasferito ad altra pubblica amministrazione che vi abbia dato assenso, senza nulla osta dell'amministrazione di appartenenza, né obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato."

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile e come regolamentati dagli artt. [23](#)^(pag. 31) [26](#)^(pag. 35) e [29](#)^(pag. 38) (Assenze per malattia, Congedi dei genitori, Congedi per motivi di famiglia) del presente CCNL del 13/4/2006.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

CAPO XI

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(Art. 46 CCNL 13/4/2006)

1. Le Amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice – tipo ([Allegato 2](#))⁶⁰(pag. 106).

60 Il codice viene riportato nell'ambito degli allegati alla presente raccolta.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Disposizioni generali

(Art. 47 CCNL 13/4/2006)

1. Ai sensi degli artt. 19 e 24, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, le clausole del presente contratto che disciplinano il trattamento economico si applicano ai consiglieri, referendari ed dirigenti di I e II fascia di cui all'art. 1 comma 1.
2. In attuazione dei principi del citato art. 24, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, per i consiglieri e dirigenti di I fascia tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi".
3. omissis⁶¹

Struttura della retribuzione

(Art. 48 CCNL 13/4/2006)

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dell'art. 1, comma 1 si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali;
 - c) retribuzione di posizione parte fissa;

⁶¹ Comma omissis perché di carattere transitorio. Si riporta il testo: " In relazione alle risorse finanziarie disponibili per i consiglieri e dirigenti di I fascia, l'applicazione del richiamato art. 24, comma 2, è avviata nel presente CCNL e si completerà nel secondo biennio economico 2004-2005 al termine della graduale rideterminazione dell'importo annuo della retribuzione di posizione parte fissa il cui onere continua ad essere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti medesimi."

- d) retribuzione di posizione parte variabile;
- e) retribuzione di risultato.

2. Il trattamento economico di cui al comma precedente remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

CAPO II CONSIGLIERI E DIRIGENTI DI I FASCIA

Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia

(Art. 49 CCNL 2002/2005 del 13/4/2006)

1. Il trattamento economico fisso dei consiglieri e dirigenti di I fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. omissis⁶²

3. omissis⁶³

4. omissis⁶⁴

5. omissis⁶⁵

6. omissis⁶⁶

(Art. 23 CCNL 2006/2009 del 4/8/2010)

omissis⁶⁷

62 Comma omissis perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " Lo stipendio tabellare dei consiglieri e dirigenti di I fascia definito, ai sensi del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001, nella misura annua lorda di € 46.259,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

dal 01/01/2002 di € 102,00

dal 01/01/2003 di € 108,00"

63 Comma omissis perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei consiglieri e dirigenti di I fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in € 48.989,04 per 13 mensilità. "

64 Comma omissis perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " Ai fini dell'applicazione dell'art. 47, comma 3, (Disposizioni generali) la retribuzione di posizione di parte fissa definita ai sensi dell'art. 38, comma 3, lett. c) del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 (quadriennio 1998-01) nella misura annua lorda di € 23.652,69, che comprende ed assorbe gli incrementi previsti dall'art. 5, comma 3 del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

dal 01/01/2002 in € 26.278,69

dal 01/01/2003 in € 30.022,69"

65 Comma omissis perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente."

66 Comma omissis perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997."

(Art. 2 CCNL 2008/2009 del 4/8/2010)

1. Lo stipendio tabellare dei consiglieri e dei dirigenti di prima fascia, definito dall'art. 23, comma 2, del CCNL 2006/2009, nella misura di € 53.680,09, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2008 di € 57,31;
- rideterminato dal 1° gennaio 2009 in € 132,10.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei consiglieri e dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in euro 55.397,39 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui [all'art. 48](#)^(pag. 76) (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 13 aprile 2006 è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2009 in € 36.299,70 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997 come previsto [dall'art. 49](#)^(pag. 77) comma 6, (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia) del CCNL del 13 aprile 2006.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

67 Articolo non riportato perché sostituito dalle successive norme contrattuali. Il testo dello stesso era: "1. Lo stipendio tabellare dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia, definito ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL del 13 aprile 2006, relativo al biennio economico 2004-2005, nella misura annua lorda di € 51.329,04 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

§ dal 01/01/2006 di € 53,56

§ rideterminato dal 01/01/2007 in € 180,85

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei consiglieri e dirigenti di I fascia dal 1/1/2007 è rideterminato in € 53.680,09 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione di parte fissa, come stabilita dall'art. 2, comma 3, secondo punto del CCNL del 13 aprile 2006, relativo al biennio economico 2004-2005, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2007 in € 35.173,90 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del CCNL del 13 aprile 2006 per il quadriennio 2002-2005, nonché le misure dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 49, comma 6, del medesimo CCNL."

Effetti dei nuovi trattamenti economici

(Art. 3 CCNL 2008/2009 del 4/82010)

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione [dell'art. 2](#)^(pag. 78) (Trattamento economico fisso per i consiglieri e per i dirigenti di prima fascia) del CCNL 4/8/2010 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia⁶⁸

(Art. 51 CCNL 2002/2005 del 13/4/2006)

1. E' confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato, già istituito dai previgenti contratti collettivi, destinato alla corresponsione di tali voci per i consiglieri e dirigenti di I fascia.

2. omissis⁶⁹

3. Per ciascun esercizio finanziario annuale il fondo continua ad essere alimentato come segue:

- a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi previsti di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati [dall'art. 60](#)^(pag. 93) (Incarichi aggiuntivi) del CCNL 13/4/2006;
- b) l'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;
- c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;
- d) eventuali disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;

4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei consiglieri e dirigenti di I fascia cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascuno dei predetti dirigenti cessato, un importo pari alle mensilità residue della

68 Nell'ambito della ricognizione delle disposizioni concernenti la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i consiglieri ed i dirigenti di I fascia, sono state indicate esclusivamente le clausole contrattuali attualmente vigenti, mentre non sono state inserite le norme che non esplicano più i propri effetti. Sulla questione in esame occorre tenere presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge n. 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito dalla Legge n. 133 del 2008, nonché all'art. 9, comma 2/bis, del D.L. n. 78 del 2010 convertito dalla Legge n. 122 del 2010. Si segnala che al riguardo la Ragioneria Generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi, reperibili sul relativo sito internet. In proposito va anche richiamata la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 2011. In materia, occorre tener presente le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " 236. Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."

69 Comma non riportato perché di carattere transitorio. Se ne riporta il testo: " Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi delle norme dei precedenti contratti collettivi dell'Area I di seguito riportate e con le modalità ivi previste:

a) art. 41, comma 2, lett. a) e c) del CCNL del 5 aprile 2001, Area I;

b) art. 5 del CCNL per il biennio economico 2000-2001 del 5 aprile 2001, Area I. "

RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo⁷⁰.

5. Il fondo del comma 1 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 dei relativi dirigenti:

- 1,63 % a decorrere dal 01/01/2002 ;
- ulteriore 2,33 % a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono interamente al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui [all'art. 49](#)^(pag. 77) comma 4 (Trattamento economico fisso dei consiglieri e dirigenti di I fascia) del CCNL 13/4/2006.

7. Il fondo è inoltre alimentato dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 9, comma 5 del d.lgs. 303 del 1999, per i dirigenti di prestito di cui all'art. 9 bis comma 3 del medesimo decreto rientranti nella disciplina del presente Capo II, al fine di consentire agli stessi l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Per ogni ulteriore unità successivamente chiamata in prestito, il fondo verrà alimentato in modo analogo.

8. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, la Presidenza, nell'ambito della sua autonomia ed in base alla programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, adeguandone le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. La presente clausola si applica anche al comma 7⁷¹.

9. Nell'ambito della definizione degli obiettivi ed ai fini del comma 8 si dovranno tenere in considerazione anche le attività connesse a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero riferibili a particolari condizioni di lavoro, anche per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

(Art. 4 CCNL 2004/2005 del 13/4/2006)

1. Il fondo di cui [all'art. 51](#)^(pag. 80) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia) del CCNL per il

70 Al riguardo si rinvia a quanto precisato dalla circolare del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011.

71 Sulla materia sono intervenute ulteriori disposizioni legislative.

quadriennio 2002-2005 del 13/4/2006 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai consiglieri ed ai dirigenti di I fascia:

- § 1,36% a decorrere dal 01/01/2004 ;
- § ulteriore 1,41 % a decorrere dal 01/01/2005;
- § ulteriore 0,89% a decorrere dal 31/12/2005.

2. Le risorse di cui alla prima e seconda alinea del precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi [dell'art. 2](#)^(pag. 78) (trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia), comma 3 del CCNL 4/8/2010.

(Art. 25 CCNL 2006/2009 del 4/8/2010)

1. Fermo restando quanto stabilito [dall'art. 51](#)^(pag. 80) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei consiglieri e dei dirigenti di I fascia) del CCNL per il quadriennio 2002-2005 del CCNL 13/4/2006, il fondo ivi previsto, come integrato [dall'art. 4](#)^(pag. 78) del CCNL per il biennio economico 2004 – 2005, del 13 aprile 2006, è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai consiglieri ed ai dirigenti di I fascia:

- § 3,14% a decorrere dal 01/01/2007;
- § rideterminato dal 31/12/2007 nel 3,53%.

2. Le risorse di cui al precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi dell'art. 23,^(pag. 77) comma 3, (Trattamento economico fisso per i consiglieri e per i dirigenti di I fascia) del CCNL 4/8/2010 e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

(Art. 4 CCNL 2008/2009 del 4/8/2010)

1. Il fondo di cui [all'art. 51](#)^(pag. 80) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei consiglieri e dei dirigenti di prima fascia) del CCNL del 13 aprile 2006 è ulteriormente incrementato del 1,98% calcolato sul monte salari anno 2007, relativo ai consiglieri e dirigenti di prima fascia, a decorrere dal 1° gennaio 2009.

2. Le risorse di cui al precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi [dell'art. 2](#)^(pag. 78) comma 3 (Trattamento economico fisso per i consiglieri e per i dirigenti di I fascia) del CCNL 4/8/2010 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

CAPO III REFERENDARI E DIRIGENTI DI II FASCIA

Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia

(Art. 52 CCNL 13/4/2006)

1. Il trattamento economico fisso dei referendari e dirigenti di II fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. omissis⁷²

3. omissis⁷³

4. omissis⁷⁴

5. Omissis⁷⁵

6. Omissis⁷⁶

7. Omissis⁷⁷

(Art. 26 CCNL 2006/2009 del 4/8/2010)

omissis⁷⁸

72 Tale comma è stato omesso perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta di seguito il relativo testo: " Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 36.151,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

dal 01/01/2002 di € 86,00

dal 01/01/2003 di € 79,00"

73 Comma omesso perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta di seguito il relativo testo: " A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2003 è rideterminato in € 38.296,98 per 13 mensilità."

74 Comma omesso perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " Per i referendari e dirigenti di II fascia la retribuzione di posizione - parte fissa, definita ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del CCNL dell'Area I del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) in euro 8.779,77, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

dal 01/01/2002 in € 9.143,77

dal 01/01/2003 in € 10.339,77"

75 Comma omesso perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento."

76 Comma omesso perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale nell'importo in godimento dai referendari e dirigenti di II fascia in servizio all'entrata in vigore del CCNL dell'Area I al 5 aprile 2001."

77 Comma omesso perché ha esaurito i propri effetti. Si riporta il relativo testo: " In relazione all'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di referendari e dirigenti di II fascia spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 3 e 5. "

78 Articolo non riportato perché sostituito dalle successive norme contrattuali. Il testo originario era il seguente: " 1. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL del 13 aprile 2006, relativo al biennio economico 2004-2005, nella misura annua lorda di € 40.129,98 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

§ dal 01/01/2006 di € 21,83

(Art. 5 CCNL 2008/2009 del 4/8/2010)

1. Lo stipendio tabellare, definito ai sensi [dell'art. 26](#)^(pag. 83) comma 2, del CCNL 2006/2009, del 4/8/2010, nella misura annua lorda di € 41.968,00 comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:
 - dal 1° gennaio 2008 di € 23,49;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2009 in € 103,30.
2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in € 43.310,90 per 13 mensilità.
3. Per i referendari e dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione – parte fissa, definita ai sensi [all'art. 48](#)^(pag. 76) comma 1 lett. c) (Struttura della retribuzione), del CCNL del 13 aprile 2006, è rideterminata a decorrere dal 1/1/2009 in € 12.440,31 annui lordi comprensivi del rateo della tredicesima mensilità.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997 come previsto [dall'art. 52](#)^(pag. 83) comma 6, (Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL del 13 aprile 2006.
5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

(Art. 6 CCNL 2008/2009 del 4/8/2010)

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione [dell'art. 5](#)^(pag. 84) (Trattamento economico fisso per i referendari ed i dirigenti di seconda fascia) del CCNL 4/8/2010 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo

§ rideterminato dal 01/01/2007 in € 141,386

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei referendari e dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2007 è rideterminato in € 41.968,00 per 13 mensilità.
3. Per i referendari e dirigenti di II fascia la retribuzione di posizione – parte fissa, di cui dell'art. 5, comma 3, secondo punto del CCNL per il biennio economico 2004-2005, è rideterminata a decorrere dal 01/01/2007 in € 11.778,61 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2, comma 6, del CCNL del 13 aprile 2006 per il quadriennio 2002-2005, nonché le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti come prevista dall'art. 52, comma 6, del medesimo CCNL.
5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento di ciascun dirigente.”

indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

(Art. 54 CCNL 13/4/2006)

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui [all'art. 58](#)^(pag. 92) comma 2 (Fondo per il finanziamento retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL 13/4/2006, la retribuzione di posizione è definita al fine di assegnare ai referendari e dirigenti di II fascia un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. L'amministrazione determina la graduazione delle funzioni dei dirigenti del comma 1, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto dei criteri generali di cui al successivo comma 4, connessi alle dimensioni della struttura, alla collocazione della posizione nell'organizzazione dell'amministrazione, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla posizione, ai requisiti applicati alle diverse tipologie di uffici secondo le indicazioni del comma 5.

3. In base alle risultanze della graduazione l'amministrazione attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo delle amministrazione stessa, tenendo comunque conto delle fasce economiche e dei parametri indicati [all'art. 55](#)^(pag. 87) (Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali) del CCNL 13/4/2006.

4. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali, da definire a seguito delle procedure di cui agli [artt. 6](#)^(pag. 15) e [7](#)^(pag. 16) (Informazione - Concertazione) del presente del CCNL 13/4/2006, sono così individuati:

I - Criteri attinenti all'ampiezza della struttura:

- a) dimensioni delle risorse finanziarie e umane assegnate per il funzionamento della struttura;
- b) dimensioni dell'area territoriale di competenza, se individuata, e/o del bacino di utenza in relazione agli specifici servizi offerti.

II - Criteri attinenti alla collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'amministrazione:

- a) grado di autonomia rispetto all'organo sovraordinato;
- b) eventuale sovraordinazione ad altri uffici dirigenziali;
- c) eventuale potestà di intervento nei confronti di amministrazioni, enti od uffici esterni all'amministrazione, anche con poteri ispettivi extragerarchici.

III - Criteri attinenti alle responsabilità derivanti dalla posizione:

- a) rilevanza giuridica, economica, sociale degli effetti dei provvedimenti adottati o predisposti;
- b) margini di discrezionalità dell'attività di competenza rispetto a prescrizioni legislative e regolamentari;
- c) particolare criticità delle funzioni assegnate per le caratteristiche socio-economiche dell'area di impatto della competenza.

IV - Criteri attinenti ai requisiti richiesti per l'esercizio delle attività di competenza:

- a) livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione;
- b) livello della specializzazione richiesta, anche in relazione all'iscrizione ad albi professionali ed esercizio delle relative, specifiche responsabilità;
- c) coordinamento di alte professionalità, anche esterne all'amministrazione, ed anche nell'ambito di commissioni e organi collegiali.

5. I criteri di cui al comma 4 sono diversamente combinati in relazione alle seguenti, diverse tipologie di uffici:

- a) uffici di consulenza, studio e ricerca;
- b) uffici ispettivi;
- c) uffici operativi centrali;
- d) uffici operativi periferici.

Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

(Art. 55 CCNL 13/4/2006)

1. L'amministrazione determina – articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento vigente, secondo i criteri di cui [all'art. 54](#)^(pag. 85) (Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni) del CCNL 13/4/2006.
2. L'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata nell'amministrazione sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:
 - a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;
 - b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.
3. L'amministrazione definisce i valori economici delle retribuzioni di posizione numerando le fasce di cui al comma 1 in ordine decrescente in modo da attribuire alla prima la misura massima e all'ultima quella minima.
4. In relazione al particolare assetto organizzativo della Presidenza, il numero delle fasce potrà essere ridotto a due con le procedure [dell'art. 54](#)^(pag. 85) (Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni) del CCNL 13/4/2006 e con eventuali oneri a carico delle risorse del fondo.
5. In attuazione dei principi indicati [nell'art. 1](#)^(pag. 10) commi 6 e 7, (Campo di applicazione e finalità) del CCNL 2002/2005 del 13/4/2006, l'Amministrazione, con le procedure di cui all'art. 7, comma 1, lettera a), adotta ogni utile iniziativa diretta a valorizzare, sotto il profilo economico la peculiarità e la professionalità della dirigenza per la riduzione della differenziazione esistente tra la retribuzione complessiva dei consiglieri e dirigenti di I fascia rispetto ai referendari e dirigenti di II fascia.
6. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 10.339,77 che costituisce la parte fissa di cui [all'art. 52](#)^(pag. 83) comma 4, (Trattamento economico fisso per i referendari e i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL del 13/4/2006, a un massimo complessivo di € 43.909,70.

(Art. 8 CCNL 2004/2005 del 13/4/2006)

1. L'amministrazione determina i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento vigente, secondo i criteri di cui agli [artt.](#)

[54](#)^(pag. 85) (Retribuzione di posizione e gradazione delle funzioni) e [55](#)^(pag. 87) (Retribuzione di posizione dei referendari e dei dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali) del CCNL per il quadriennio normativo 2002 – 2005, primo biennio economico del 13/4/2006.

2. L'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata nell'amministrazione sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

- a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;
- b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. omissis⁷⁹

(Art. 29 CCNL del 4/8/2010)

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.778,61 che costituisce la parte fissa di cui [all'art. 26](#)^(pag. 83) comma 3, (trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di II fascia) del presente CCNL del 4/8/2010, a un massimo di € 47.832,47.

2. In presenza di una maggiore complessità funzionale e di più ampie responsabilità operative e relazionali, accertate dall'Amministrazione con proprio provvedimento in relazione a talune strutture, il valore delle retribuzioni di posizione di cui al comma 1 può essere elevato dalla Presidenza, entro il limite massimo del 10% dell'importo previsto, ove siano disponibili le relative risorse nell'ambito del fondo di cui [all'art. 28](#)^(pag. 94) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dei dirigenti di II fascia) del presente CCNL del 4/8/2010. Ciò, al fine di valorizzare il maggiore impegno correlato al diretto coinvolgimento nelle modifiche dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione, anche con riferimento alla gestione degli effetti dei processi di cambiamento attuati.

⁷⁹ Comma disapplicato dall'art. 34, 5^a alinea del CCNL del 4/8/2010. Si riporta il relativo testo: " La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.262,77 che costituisce la parte fissa di cui all'art. 5, comma 3, (Trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di II fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 44.832,47."

Retribuzione dei referendari e dirigenti di II fascia incaricati di funzioni di consigliere e di funzioni dirigenziali generali

(Art. 56 CCNL 13/4/2006)

1. omissis⁸⁰

2. I dirigenti del comma 1, in caso di mancata conferma dell'incarico sono restituiti al livello di incarico dirigenziale di provenienza e nei loro confronti, ove ne ricorrano le condizioni, trova applicazione la clausola di salvaguardia prevista [dall'art. 62](#)^(pag. 97) comma 2 (Clausola di salvaguardia) del CCNL 2002/2005 del 13/4/2006.

(Art. 30 CCNL del 4/8/2010)

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi [dell'art. 23](#)^(pag. 77) (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di prima fascia) del CCNL 4/8/2010, fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

1. Al fine di sviluppare, all'interno dell'amministrazione, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i referendari e dirigenti di II fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui [all'art. 58](#)^(pag. 92) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL 13/4/2006, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. L'amministrazione definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai referendari e dirigenti di II fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, l'amministrazione deve prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in

⁸⁰ Comma disapplicato dall'art. 34, 6^a alinea del CCNL del 4/8/2010. Si riporta il relativo testo: " Ai referendari e dirigenti di II fascia incaricati rispettivamente di funzioni di consigliere e di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i consiglieri ai sensi dell'art. 49 (Trattamento economico fisso dei consiglieri e dirigenti di I fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001."

coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'[art. 21](#)^(pag. 49) (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti) del CCNL 13/4/2006.

4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

Retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia

(Art. 57 CCNL 13/4/2006)⁸¹ (Art. 31 CCNL 4/8/2010)

1. Al fine di sviluppare, all'interno della Presidenza, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui [all'art. 28](#)^(pag. 94) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) del CCNL 4/8/2010, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

81 Articolo disapplicato dall'art. 34, 7^a alinea del CCNL 4/8/2010 e sostituito dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 4/8/2010. Si riporta di seguito il relativo testo: " art. 57 (Retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia)
1. Al fine di sviluppare, all'interno dell'amministrazione, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i referendari e dirigenti di II fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 58 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.
3. L'amministrazione definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai referendari e dirigenti di II fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, l'amministrazione deve prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui all'art. 21 (Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti). 4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività."

Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato a referendari e dirigenti di II fascia

(Art. 32 CCNL 4/8/2010)

1. L'Amministrazione definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, l'Amministrazione deve prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, di cui [all'art. 5](#)^(pag. 50) (Il sistema di valutazione) del presente CCNL del 4/8/2010.
2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con il sistema di valutazione di cui [all'art. 5](#) (Il sistema di valutazione) del CCNL 4/8/2010. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri, definiti nel predetto sistema di valutazione, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi.
3. In caso di mancato rispetto dei principi e criteri in materia di valutazione, l'Amministrazione non potrà erogare le somme stanziare per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia⁸²

(Art. 58 CCNL 13/4/2006)

1. E' confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato, già istituito dai previgenti contratti collettivi, destinato alla corresponsione di tali voci per i referendari e dirigenti di II fascia.

2. omissis⁸³

3. Per ciascun esercizio finanziario annuale il Fondo continua, altresì, ad essere alimentato, come segue:

- a) risorse pari all'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, secondo le modalità previste dal comma 4;
- b) eventuali disponibilità economiche previste da specifiche disposizioni di legge o regolamenti;
- c) ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate od economie di gestione subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;
- d) risorse derivanti dai compensi per incarichi aggiuntivi di cui [all'art. 60](#)^(pag. 93) (Incarichi aggiuntivi) del CCNL 13/4/2006;
- e) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

4. In relazione al comma 3, lett. a), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel Fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine,

82 Nell'ambito della ricognizione delle disposizioni concernenti la costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia, sono state indicate esclusivamente le clausole contrattuali attualmente vigenti, mentre non sono state inserite le norme che non esplicano più i propri effetti. Sulla questione in esame occorre tenere presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge n. 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito dalla Legge n. 133 del 2008, nonché all'art. 9, comma 2/bis del D.L. n. 78 del 2010 convertito dalla Legge n. 122 del 2010. Si segnala che al riguardo la Ragioneria Generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi. In proposito va anche richiamata la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 13 del 2011. In materia, occorre tener presente le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " 236. Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente." -

83 Comma non riportato perché di carattere transitorio. Si riporta il testo: " Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi delle norme dei precedenti contratti collettivi dell'Area I di seguito riportate e con le modalità ivi previste: art. 36, comma 2, lett. a), b), c), d), del CCNL Ministeri quadriennio 1994/1997 del 9 gennaio 1997; art. 3 del CCNL Ministeri biennio 1996/1997 del 9 gennaio 1997;"

oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo⁸⁴

5. Il fondo del comma 1 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 dei relativi dirigenti:

- 0,55 % a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriore 1,94 % a decorrere dal 01/01/2003.

6. Le risorse di cui al comma 5 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui [all'art. 52](#)^(pag. 83) comma 4 (Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL 13/4/2006 fatta salva la quota relativa allo 0,17% destinata, a decorrere dal 1 gennaio 2003, all'applicazione [dell'art. 55](#)^(pag. 87) comma 5 (Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali) del CCNL 13/4/2006.

7. Il fondo è inoltre alimentato dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 9, comma 5 del d.lgs. 303 del 1999, per i dirigenti di prestito di cui all'art. 9 bis comma 3 del medesimo decreto rientranti nella disciplina del presente Capo III, al fine di consentire agli stessi l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Per ogni ulteriore unità successivamente chiamata in prestito, il fondo verrà alimentato in modo analogo.

8. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, la Presidenza, nell'ambito della sua autonomia ed in base alla programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività, adeguandone le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. La presente clausola si applica anche al comma 7⁸⁵.

9. Nell'ambito della definizione degli obiettivi ed ai fini del comma 8 si dovranno tenere in considerazione anche le attività connesse a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero riferibili a particolari condizioni di lavoro, anche per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

10. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

84 Al riguardo si rinvia a quanto precisato dalla circolare del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011.

85 Sulla materia sono intervenute ulteriori disposizioni legislative.

(Art. 7 CCNL 2004/2005 del 13/4/2006)

1. Il fondo di cui [all'art. 58](#)^(pag. 92) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i referendari e i dirigenti di II fascia) del CCNL per il quadriennio normativo 2002 – 2005, primo biennio economico del 13/4/2006, è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2003 relativo ai referendari ed ai dirigenti di II fascia:

§ 0,73% a decorrere dal 01/01/2004 ;

§ ulteriore 0,71% a decorrere dal 01/01/2005;

§ ulteriore 1,02% a decorrere dal 31/12/2005 .

2. Le risorse di cui alla prima e seconda alinea del precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi [dell'art. 5](#)^(pag. 84) comma 3 (Trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di II fascia) del CCNL 4/8/2010. Le risorse di cui alla terza alinea del precedente comma sono finalizzate alla retribuzione di posizione variabile ed alla retribuzione di risultato e, nell'ambito delle stesse, una quota corrispondente allo 0,16% è utilizzata per la sola retribuzione di posizione parte variabile secondo quanto previsto [dall'art. 55](#)^(pag. 84) comma 5 (Retribuzione di posizione dei referendari e dirigenti di II fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali) del CCNL del 13/4/2006 relativa al quadriennio normativo 2002 - 2005, primo biennio economico.

(Art. 28 CCNL del 4/8/2010)

1. Fermo restando quanto stabilito [dall'art. 58](#)^(pag. 92) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL per il quadriennio 2002-2005 del CCNL 13/4/2006, il fondo ivi previsto, come integrato [dall'art. 7](#)^(pag. 94) del CCNL per il biennio economico 2004 – 2005, del 13 aprile 2006, è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari dell'anno 2005 relativo ai referendari ed ai dirigenti di II fascia:

§ 2,01% a decorrere dal 01/01/2007;

§ rideterminato dal 31/12/2007 nel 2,40%.

2. Le risorse di cui al precedente comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi [dell'art. 26](#)^(pag. 83) comma 3, (trattamento economico fisso per i referendari e per i dirigenti di II fascia) del CCNL 13/4/2006 e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

(Art. 7 CCNL 2008/2009 del 4/8/2010)

1. Il fondo di cui [all'art. 58](#)^(pag. 92) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dirigenti di II fascia) del

CCNL del 13 aprile 2006 è ulteriormente incrementato dell'1,84%, calcolato sul monte salari anno 2007 relativo ai referendari e dirigenti di seconda fascia, a decorrere dal 1° gennaio 2009.

2. Le risorse di cui al primo comma, concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa definita ai sensi [dell'art. 5](#)^(pag. 84) comma 3 (Trattamento economico fisso per i referendari ed i dirigenti di seconda fascia) del CCNL 4/8/2010 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

CAPO IV

Clausole speciali di parte economica

(Art. 59 CCNL 13/4/2006)

1. Per gli ex dirigenti superiori resta confermato il maturato economico annuo in godimento di € 5.053,70 (lire 9.785.322), pensionabile, non riassorbibile e utile ai fini della 13a mensilità.

2. In caso di differimento o ritardo dell'amministrazione nel rinnovo dell'incarico al dirigente, fatti salvi i casi previsti dall'art. 21 del d.lgs. 165 del 2001 e [dall'art. 62](#)^(pag. 97) (Clausola di salvaguardia) del presente del CCNL 13/4/2006 viene corrisposto il trattamento economico in godimento in relazione all'attività svolta.

3. Il trattamento economico fondamentale del dirigente in posizione di comando o fuori ruolo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 9 bis, comma 3 del d.lgs. 303 del 1999 e successive modificazioni ed integrazioni, è a carico dell'Amministrazione di appartenenza, se trattasi di Ministeri. Per il personale dirigenziale appartenente ad altre amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165 del 2001, chiamato a prestare servizio in analoga posizione, la Presidenza provvede, di intesa con l'Amministrazione di appartenenza del dirigente, alla ripartizione dei relativi oneri, salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.

4. Gli incrementi retributivi previsti dal presente contratto trovano applicazione esclusivamente nei confronti del personale dirigente dell'Area VIII e non producono effetti diretti o indiretti su altre categorie di personale comunque economicamente equiparato.

5. Il consigliere o dirigente di prima fascia eletto, ai sensi dell'art. 22 del d.lgs. n. 165 del 2001, collocato quale componente del Comitato dei Garanti in posizione di fuori ruolo, mantiene per la durata del mandato il trattamento economico complessivo in godimento.

CAPO V PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Incarichi aggiuntivi

(Art. 60 CCNL 13/4/2006)

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'amministrazione o su designazione della stessa, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'amministrazione e confluiscono sui fondi di cui [agli artt. 51](#)^(pag. 80) e [58](#)^(pag. 92) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei consiglieri e dei dirigenti di prima fascia - Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei referendari e dei dirigenti di seconda fascia) del CCNL 13/4/2006 per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, una quota ai fini del trattamento accessorio in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota verrà definita nella contrattazione integrativa in una misura ricompresa tra il 50% e 66% dell'importo disponibile una volta detratti gli oneri a carico dell'amministrazione.
3. L'amministrazione conferisce gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.
4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:
 - ✓ competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
 - ✓ natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare
 - ✓ correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'art. 20 (Conferimento incarichi dirigenziali), nei casi previsti.
5. L'amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui [all'art. 20](#)^(pag. 27) (Conferimento incarichi dirigenziali) del CCNL 4/8/2010, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno l'amministrazione provvederà a fornire alle OO.SS., ai sensi [dell'art. 6](#)^(pag. 15) (Informazione) del CCNL 13/4/2006, l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Sostituzione del dirigente

(Art. 61 CCNL 13/4/2006)

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim.
2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.
3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.
4. Nel caso previsto [dall'art. 40](#)^(pag. 73) comma 4 (risoluzione consensuale) del CCNL 13/4/2006 la percentuale di cui al comma 3 potrà variare dal 15% al 20% , salvo diversa disposizione della contrattazione integrativa che, nella definizione della retribuzione di risultato di tutti i dirigenti, consenta di pervenire al 25%.
5. I commi 3 e 4 costituiscono principi per la definizione della retribuzione di risultato dei consiglieri e dirigenti di I fascia.
6. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al comma 3, terrà conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi.

Clausola di salvaguardia

(Art. 62 CCNL 13/4/2006)

1. omissis⁸⁶

86 Sulla materia della mancata conferma del dirigente nell'incarico si deve fare riferimento all'art. 9, comma 32 del D.L. n. 78 del 2010. Il testo originario dell'articolo era il seguente: "L'amministrazione, in caso di mancata conferma del dirigente nell'incarico, in assenza di una valutazione negativa, conferisce al dirigente un altro incarico di pari valore economico, nell'ambito del ruolo di appartenenza.

2. In relazione al comma 1, ove non siano disponibili posizioni dirigenziali vacanti di pari fascia nell'ambito del ruolo di appartenenza, ovvero le stesse richiedano il possesso di specifici titoli di studio e professionali, l'amministrazione

Tredicesima mensilità

(Art. 63 CCNL 13/4/2006)

1. L'amministrazione corrisponde ai dirigenti 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:
 - a) un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui [agli artt. 49](#)^(pag. 77) e [52](#)^(pag. 83) (Trattamento economico fisso per i consiglieri e dirigenti di I fascia – Trattamento economico fisso per i referendari e dirigenti di II fascia) del CCNL 13/4/2006 e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
 - b) un rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) un rateo del maturato economico, ove spettante.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al dirigente nel mese contiguo a servizio intero.
5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
6. 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.

regola gli effetti economici correlati all'attribuzione di un eventuale incarico di importo inferiore sulla base di criteri e termini definiti nella contrattazione integrativa secondo le modalità di cui [all'art. 4](#)^(pag. 11) (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 13/4/2006. Tra i criteri sarà prevista l'attribuzione di una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta in relazione al precedente incarico.

3. La medesima disciplina di cui ai precedenti commi, si applica anche nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la revoca anticipata dall'incarico o la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio o una loro diversa graduazione”.

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

Trattamento di trasferta⁸⁷

(Art. 64 CCNL 13/4/2006)

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
- b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;
- c) il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi preventivamente autorizzati ai sensi del comma 3.

3. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto secondo quanto previsto dalle disposizioni di cui al comma 6.

4. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte fino a dodici ore e comunque non inferiori alle otto ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

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

⁸⁷ In materia sono intervenuti l'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005, che ha soppresso l'indennità di trasferta, e l'art. 6, comma 12, del D.L. n. 78 del 2010, convertito dalla legge n. 122 del 2010 il quale, sebbene con alcune eccezioni, ha eliminato il rimborso delle spese per l'utilizzo del mezzo proprio.

6. Fermo restando quanto stabilito dalla legge n. 266 del 2005, con le decorrenze ivi indicate, per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e DPR 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla legge n. 17 del 17.2.1985, nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero, continua ad essere applicato il R.D. n. 941 del 3.6.1926, la legge n. 176 del 6.3.1958, la legge n. 425 del 28.12.1989 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.

7. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nel bilancio della Presidenza per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

Trattamento di trasferimento⁸⁸

(Art. 65 CCNL 13/4/2006)

1. Al dirigente trasferito ad altra sede della stessa amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- a) indennità di trasferta per sé ed i familiari;⁸⁹
- b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- c) rimborso forfettario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
- d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- e) indennità di prima sistemazione.

2. omissis⁹⁰

3. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18 dicembre 1973, n. 417 del 26 luglio 1978 e D.P.R. 513 del 1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

⁸⁸ In materia occorre tenere conto delle previsioni contenute nell'art. 4, comma 4, della legge n. 183 del 2011.

⁸⁹ In materia di indennità di trasferta vedi la nota relativa al "Trattamento di trasferta".

⁹⁰ A seguito delle disposizioni legislative indicate nella nota relativa al "Trattamento di trasferta", non viene più erogata l'indennità di trasferta, tranne che per alcune categorie di personale espressamente previste dalla legge. Si riporta il testo del comma omissis: " Limitatamente all'applicazione del presente articolo, per l'importo dell'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett. a) si continua a fare riferimento all'art. 4, comma 2 del CCNL dell'Area I del 18 novembre 2004. "

Responsabilità civile e patrocinio legale

(Art. 66 CCNL 13/4/2006; art. 21, commi 2 e 3 del CCNL 4/8/2010)

1. E' attivata per tutti i dirigenti, ove non già operante, un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Tale assicurazione non può essere diretta alla copertura di danni erariali che i dirigenti potrebbero essere chiamati a risarcire in conseguenza della loro responsabilità amministrativo - contabile⁹¹.
2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.
3. La Presidenza, sentite le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, stipula, salvo quanto eventualmente previsto dall'ordinamento dell'Amministrazione, polizze con la società di assicurazione, selezionata sulla base della vigente normativa. Il dirigente che voglia aumentare i massimali o stipulare una polizza su base volontaria è tenuto a sottoscrivere un autonomo contratto di assicurazione distinto rispetto a quello stipulato dall'Amministrazione, con oneri a proprio carico⁹².
4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'Amministrazione provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.
5. Nel caso in cui l'amministrazione non abbia sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, i relativi importi sono imputati, per il solo anno di competenza, sulle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
6. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del D.L. 67 del 1997 convertito dalla legge 135 del 1997.

Indennità di bilinguismo

(Art. 67 CCNL 13/4/2006)

1. Ai dirigenti della Presidenza eventualmente tuttora operativi presso gli uffici situati nella provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici situati della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.

91 Ultimo paragrafo aggiunto dall'art. 21, comma 2 del CCNL del 4/8/2010.

92 Comma sostituito dall'art. 21, comma 3 del CCNL del 4/8/2010. Si riporta il precedente testo: " 3.L'amministrazione sceglie la società di assicurazione, sentite le OO.SS. firmatarie del presente CCNL – entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e salvo quanto eventualmente previsto dall'ordinamento dell'Amministrazione - con apposita gara che dovrà prevedere comunque la possibilità per il dirigente di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale."

2. In relazione a quanto previsto dal comma 1, per tali dirigenti nella struttura della retribuzione di cui [all'art. 48](#)^(pag. 76) del CCNL 13/4/2006 è confermata la seguente voce retributiva:

“lett. f) indennità di bilinguismo”.

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 la misura economica è rideterminata in € 209,23 mensili per dodici mensilità.

4. Per i dirigenti del comma 1 eventualmente operativi presso la Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Diritti derivanti da invenzione industriale

(Art. 68 CCNL 13/4/2006)

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 cod. civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Modalità di applicazione di particolari istituti economici

(Art. 69 CCNL 13/4/2006)

1. omissis⁹³

2. omissis⁹⁴

93 Sulla materia è intervenuto l'art. 70 del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008 che ha abrogato i benefici economici previsti in caso di infermità per causa di servizio. Pertanto, il comma di seguito riportato deve ritenersi disapplicato: “ 1. Al dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50% e dell'1.25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di salario individuale di anzianità.”

94 Sulla materia è intervenuto l'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. La predetta disposizione legislativa ha disposto, dalla data di entrata in vigore, del decreto-legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336, del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni . Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dall'amministrazione nei confronti dei mutilati ed invalidi di guerra e dei congiunti dei caduti di guerra. ...Omissis⁹⁵

4. I gettoni di presenza non sono ricompresi nel regime di onnicomprensività del trattamento economico previsto per i dirigenti di cui al presente CCNL.

Personale in particolari posizioni di stato

(Art. 70 CCNL 13/4/2006)

1. Ai dirigenti sindacali si applica l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7 agosto 1998 relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi sindacali di cui al citato CCNQ 7 agosto 1998 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco.

3. A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dalla Presidenza.

TITOLO V NORME FINALI

sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Per effetto di quanto sopra, il comma, di seguito riportato, deve ritenersi disapplicato :” La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.”

95 Ultimo capoverso non più applicabile per effetto delle considerazioni di cui alle note precedenti:” Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti. “

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

(Art. 71 CCNL 13/4/2006)

Omissis ⁹⁶

Norma programmatica

(Art. 73 CCNL 13/4/2006)

Omissis ⁹⁷

Buoni pasto

(Art. 74 CCNL 13/4/2006)

1. Per la corresponsione dei buoni pasto continua ad applicarsi la disciplina contenuta nell'Accordo per l'attribuzione dei buoni pasto al personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni del comparto dei ministeri" dell'8 aprile 1997.

⁹⁶ L'articolo in esame deve ritenersi disapplicato per effetto della sopravvenuta normativa negoziale che ha costituito i fondi della previdenza complementare per i comparti del pubblico impiego. Dal 1 ottobre 2014, a seguito dell'atto di fusione del Fondo Sirio e del Fondo Perseo, la nuova denominazione del Fondo di riferimento è "Fondo Nazionale di pensione Complementare Perseo Sirio", con iscrizione al n. 164 dell'Albo Fondi Pensione COVIP.

Si riporta, di seguito, il testo dell'articolo omissis. " 1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri, Agenzie fiscali, Ministeri e Enti pubblici non economici, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico della Amministrazione e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito D.P.C.M.

⁹⁷ Articolo non riportato perché di carattere transitorio. Si riporta il testo: " 1. Le parti concordano sull'opportunità che la Presidenza verifichi possibili soluzioni tecniche e forme di copertura finanziaria che possono consentire di pervenire alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale, nonché per la copertura del rischio di premorienza a favore del personale dipendente. L'Amministrazione valuterà, in particolare, la possibilità di istituire allo scopo, anche in forma consorziata con altri enti ed amministrazioni pubbliche, un organismo a carattere nazionale per la più conveniente gestione del servizio definendo altresì le modalità per il controllo di detta gestione.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipulazione del presente contratto per valutare gli esiti dell'accertamento di cui al comma 1 e per concordare le iniziative eventualmente necessarie."

Clausole speciali

(Art. 9 CCNL 2004/2005 del 13/4/2006)

1. A decorrere dal 31.12.2005 il valore economico del buono pasto di cui all'art. 2 dell' "Accordo per l'attribuzione di buoni pasto al personale con qualifica di dirigente dipendente dalle amministrazioni del comparto dei Ministeri" dell'8 aprile 1997 è rideterminato in € 7,00.

Disapplicazioni

(Art. 75 CCNL 13/4/2006)

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto sono disapplicati i seguenti CCNL:

- a) CCNL del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri relativo al quadriennio normativo 1994-1997 e dal primo biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 9 gennaio 1997 – G.U. 22 gennaio 1997 n. 17;
- b) CCNL del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale dei Ministeri relativo al secondo biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 9 gennaio 1997 – G.U. 22 gennaio 1997 n. 17;
- c) CCNL del personale dirigente dell'Area 1 per il quadriennio 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 5 aprile 2001 – G.U. 28 aprile 2001 n. 98;
- d) CCNL del personale dirigente dell'Area 1 per il secondo biennio economico 2000-2001 sottoscritto il 5 aprile 2001 - G.U. 28 aprile 2001 n. 98;
- e) Accordo per il personale dell'Area I della dirigenza relativo alla sequenza contrattuale di cui agli artt. 36 e 46 del CCNL del 5 aprile 2001 I biennio e all'art. 3 del CCNL 5 aprile 2001 del II biennio, sottoscritto il 18 novembre 2004.

Allegato 1
Codice di comportamento dei dipendenti
delle pubbliche amministrazioni

Omissis⁹⁸

⁹⁸ Il codice di comportamento, in precedenza allegato al CCNL, è stato omissso in quanto abrogato dal D.P.R. n. 62 del 2013, come meglio precisato nella nota n. 43.

Allegato n. 2
Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62

Pubblicato sulla gazzetta ufficiale 4 giugno 2013, n. 129.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1,

ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

Emana

il seguente regolamento:

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono

apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità

giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile.

Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità

politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi.

Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di

responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

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

Allegato n. 3

Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Art. 1 (Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2 (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle amministrazioni a sostenere ogni dirigente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono

comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3 (Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dirigente/il dirigente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4 (Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dirigente/il dirigente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5 (Denuncia formale)

1. Ove la dirigente/il dirigente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 (Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le amministrazioni dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dirigenti/ai dirigenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato nazionale di parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.