



RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*CNEL (Enti art. 70 del d.lgs. n. 165/2001)
Personale non dirigente*

Dicembre 2014

INDICE

INDICE	1
INTRODUZIONE	5
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	7
CAPO I	7
Campo di applicazione	7
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto ..	7
TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	9
CAPO I RELAZIONI SINDACALI	9
Obiettivi e strumenti.....	9
Contrattazione integrativa	10
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo.....	11
Sistema di partecipazione	12
Comitato pari opportunità	15
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....	16
Norma di rinvio.....	17
CAPO II I SOGGETTI SINDACALI	17
Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa	17
Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa	18
CAPO III PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ.....	18
Principi e regole di comportamento	18
Interpretazione autentica dei contratti	19
CAPO IV CONTRIBUTI SINDACALI	19
Deleghe a favore delle Organizzazioni sindacali.....	19
TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	21
CAPO I	21
Obiettivi e finalità.....	21
CAPO II	22
Classificazione	22
Istituzione di nuovi profili.....	22
Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione	23
Tabella A Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione	23
Criteri per la definizione di nuovi profili professionali	24
CAPO III	24
Accesso dall'esterno	24
CAPO IV PROGRESSIONI	25
Progressione all'interno del sistema di classificazione.....	25
Progressioni verticali tra le aree.....	26
Procedure per le progressioni verticali tra le aree	26

CAPO V SVILUPPI ECONOMICI	27
Sviluppi economici all'interno delle aree	27
Tabella G1 Sviluppi economici per fasce retributive dal 01.01.2002 ...	28
Tabella G2 Sviluppi economici per fasce retributive dal 01.01.2003 ...	29
Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area	29
CAPO VI	31
Posizioni organizzative e professionali.....	31
Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali ...	32
Retribuzione di posizione e di risultato	33
CAPO VII	34
Relazioni sindacali del sistema di classificazione.....	34
TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO	35
CAPO I LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	35
Il contratto individuale di lavoro.....	35
Periodo di prova.....	36
Ricostituzione del rapporto di lavoro	37
Fascicolo personale	37
CAPO II ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI	38
Orario di lavoro.....	38
Riduzione dell'orario	39
Turnazioni.....	39
Lavoro straordinario	40
Banca delle ore.....	41
Reperibilità.....	42
Riposo compensativo	43
CAPO III FERIE E FESTIVITÀ	44
Ferie	44
Festività.....	46
CAPO IV CAUSE DI SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	46
SEZIONE I	46
Permessi retribuiti.....	46
Permessi brevi	47
Diritto allo studio	48
SEZIONE II	49
Assenze per malattia	49
Infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio, equo indennizzo.....	51
SEZIONE III	52
Aspettativa per motivi familiari o personali.....	52
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio	53
Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	53
Congedi per la formazione.....	53
Servizio militare.....	54

Norme comuni sulle aspettative	55
SEZIONE IV	56
Congedi dei genitori	56
Congedi per eventi e cause particolari	57
Lavoratori disabili.....	58
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.....	58
Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica	59
Interventi solidali a favore di lavoratori affetti da AIDS	60
CAPO V MOBILITA'	60
Assegnazione temporanea presso altro ente o amministrazione	60
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	61
CAPO VI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DEI SERVIZI.....	63
Obiettivi di carattere generale	63
CAPO VII VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONI IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI	63
Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici.....	63
Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative.....	64
Valutazione dell'apporto individuale.....	65
Politiche di incentivazione della produttività.....	65
CAPO VIII FORMAZIONE	68
La formazione: obiettivi e strumenti	68
Destinatari e procedure della formazione	70
CAPO IX FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO	73
Assunzioni a tempo determinato	73
Rapporto di lavoro a tempo parziale	74
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	76
Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	77
Disciplina sperimentale del telelavoro	79
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.....	81
Contratto di formazione e lavoro	82
CAPO X NORME DISCIPLINARI.....	84
Obblighi del dipendente	84
Responsabilità	86
Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi	86
Sanzioni e procedimento disciplinare	87
Codice disciplinare	88
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	93
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	93
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	95
Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari	96
Norma di rinvio.....	96

CAPO XI	97
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	97
CAPO XII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	97
Cause di cessazione del rapporto di lavoro	97
Obblighi delle parti	98
Termini di preavviso	98
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO	100
CAPO I	100
Retribuzione e sue definizioni	100
Struttura della retribuzione	101
Stipendio tabellare	102
Modifiche a discipline precedenti	102
Effetti dei nuovi stipendi	102
Tredicesima mensilità	103
Struttura della busta paga.....	104
CAPO II	105
Fondo unico	105
Utilizzo del fondo unico	108
CAPO III TRATTAMENTI ACCESSORI.....	109
Fondo per lo straordinario	109
Indennità di amministrazione	110
Tabella C Incrementi mensili indennità di amministrazione	110
CAPO IV DISPOSIZIONI VARIE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO	111
Trattamento di trasferta.....	111
Servizio mensa e buoni pasto	113
Trattenute per scioperi brevi	114
Copertura assicurativa	114
Patrocinio legale	115
CAPO V	116
Previdenza complementare	116
Conferma di discipline precedenti.....	116
CAPO VI NORME FINALI DI PARTE ECONOMICA	117
Disposizioni particolari di parte economica	117
TABELLA A: Incrementi mensili della retribuzione tabellare.....	117
TABELLA B: Nuova retribuzione tabellare annua.....	118
ALLEGATO A Declaratorie.....	119
ALLEGATO B Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	122
ALLEGATO C Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni	127
ALLEGATO D Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	128
D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62	128

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, per favorire una più agevole consultazione.

A tal fine, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservando tuttavia la numerazione vigente 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);
- non più efficaci per effetto di sopravvenute disposizioni legislative.

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 nel tempo intervenute.

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

CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI: CCNL - quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999 - sottoscritto il 14/2/2001; CCNL Biennio economico 2000 2001 – sottoscritto il 4/12/2001; CCNL integrativo del CCNL del 14/2/2001 – sottoscritto il 24/7/2003; CCNL normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 – 2003 – sottoscritto il 18/7/2006; CCNL biennio economico 2004 – 2005 – sottoscritto il 15/6/2007; CCNL normativo 2006 - 2009 e biennio economico 2006 – 2007 sottoscritto il 18/11/2008; CCNL biennio economico 2008 – 2009 sottoscritto il 12/11/2009.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Campo di applicazione

(art. 1 CCNL del 18/11/2008)

1. Il presente contratto collettivo nazionale, stipulato ai sensi dell'art. 70, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (d'ora in avanti CNEL).
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(art. 2 CCNL del 18/11/2008)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa omissis... e si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2009 per la parte economica¹.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza del CNEL con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal CNEL entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

¹ Il riferimento normativo del periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009 è stato definito dall'art. 1, comma 3, del CCNL del 12/11/2009. La parte di testo omissa, di seguito riportata, concerne il biennio economico 2006-2007: "...ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica".

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

5. ...omissis²

6.omissis³

7.omissis⁴

2 Sulla disciplina delle procedure relative ai rinnovi contrattuali sono intervenuti 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. Pertanto, il comma in esame deve ritenersi disapplicato: "Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette".

3 Sulla disciplina della corresponsione del trattamento economico spettante nelle ipotesi di ritardo nel rinnovo sono intervenuti 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. Attualmente, tuttavia, la 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 2011, n. 111. 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 2011, n. 111," aggiungere ", nonché l'art. 1, comma 452, della Legge 27 dicembre 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. Pertanto, il comma in esame deve ritenersi disapplicato: "Dopo un periodo di vacanza contrattuale, pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del CNEL sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48 d.lgs. 165 del 2001".

4 Comma disapplicato sulla base delle osservazioni riportate nella nota 3: "In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma 6".

TITOLO II IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I RELAZIONI SINDACALI⁵

Obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 14/02/2001)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione delle responsabilità delle parti è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza del CNEL di innalzare gli standard qualitativi e quantitativi delle attività di supporto allo svolgimento delle attività del CNEL, ai fini della piena attuazione del dettato costituzionale (art. 99 Cost.).

2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione delle organizzazioni sindacali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali ricomprende:

a) la contrattazione collettiva, che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa sulle materie e secondo le modalità previste dal predetto contratto nazionale. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, nel rispetto della previsione dell'art. 45 del d.lgs n. 165/2001;

b) la partecipazione sindacale che si articola negli istituti dell'informazione, della consultazione e della concertazione;

c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

⁵ Si segnala che la tematica relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce delle norme di legge sopravvenute, introdotte dal d.lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5 e 40 del d.lgs. n. 165 del 2001). 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 – 19 del d.l. 95 del 2012 convertito nella legge n. 135 del 2012.

Contrattazione integrativa⁶

(art. 4 CCNL del 14/02/2001)

1. La contrattazione integrativa si svolge tra i soggetti indicati [nell'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa). Essa si avvale delle risorse dell'apposito Fondo unico previsto [dall'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico) e persegue la finalità di incrementare la produttività e la qualità del servizio nonché di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
2. Il contratto integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di programmi e progetti orientati al miglioramento della produttività e della qualità del servizio⁷ ...omissis... ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico fra le varie finalità di utilizzo indicate [nell'art. 72](#)^(pag. 108) (utilizzo del fondo unico).
3. In sede di contrattazione integrativa sono, inoltre, regolate le seguenti materie:
 - a) individuazione, ridefinizione e ricollocazione dei profili professionali coerenti con le declaratorie di area;
 - b) criteri generali per la definizione delle procedure di selezione di cui [all'art. 15](#)^(pag. 25) (Progressione all'interno del sistema di classificazione) ed [all'art. 18](#)^(pag. 27) (Sviluppi economici all'interno delle aree), comma 1, lett. b) e [19](#)^(pag. 29) (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area);
 - c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale del personale in linea con i processi di innovazione;
 - d) accordi di mobilità ai sensi dell'art. 33 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001;⁸
 - e) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
 - f)omissis⁹

6 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 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 40 del d.lgs. n. 150 del 2009. 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.

7 Indicazione non riportata in quanto sulla materia è intervenuto il Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009. L'originaria formulazione è la seguente: "definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione della produttività e della qualità del lavoro, basate su indicatori e standard di riferimento".

8 In materia di mobilità per eccedenze di personale occorre tenere conto della disciplina sopravvenuta, contenuta nell'art. 16 della legge n. 183 del 2011, nell'art. 2, commi 11-14 e 16, del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012, nonché nell'art. 2, comma 3, e l'art. 3, comma 1, del D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla 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) e c), del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, e l'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo.

9 Cfr. Comitato pari opportunità. Vedi nota relativa all'art 7 (Comitato pari opportunità) del CCNL del 14/2/2001. Il seguente punto elenco non è stato riportato in quanto lo stesso deve ritenersi disapplicato per le motivazioni ivi indicate: "pari opportunità, per le finalità indicate nell'art. 7 (pari opportunità) del presente CCNL, nonché per quelle indicate dalla legge 10 aprile 1991, n. 125".

g) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;

h) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di riqualificazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;

i) criteri generali per le attività socio-assistenziali del personale;

j) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, sulla base delle esigenze dell'attività del CNEL e conformemente a quanto stabilito [dall'art. 41](#)^(pag. 38) (Orario di lavoro).

4. La contrattazione attinente agli accordi di mobilità e ai riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

5. Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti tenendo conto del sistema di controllo e di contabilità previsto dal regolamento di organizzazione del CNEL.

6. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative indicati [nell'art. 10](#)^(pag. 18) (Principi e regole di comportamento), sulle materie demandate alla contrattazione integrativa non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi senza esito trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e la libertà di iniziativa.

7. I contratti collettivi integrativi di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo nazionale o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. 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 del CCNL 14/02/2001 così come sostituito dall'art. 4 CCNL 18/07/2006)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. La contrattazione integrativa verifica con cadenza annuale la disponibilità

delle risorse all'uopo destinate, nell'ambito dell'autonomia di bilancio del CNEL e secondo quanto previsto dal presente contratto, e individua le modalità di utilizzo delle stesse.

2. Il CNEL provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa di cui al comma 1 entro 30 giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui [all'art 8, comma 1](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è effettuato dal collegio dei revisori del CNEL¹⁰. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni al collegio dei revisori, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica, la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte del collegio dei revisori, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

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

5. Il CNEL è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.¹¹

Sistema di partecipazione¹²

(art. 6 CCNL del 14/02/2001 così come modificato dall'art. 5 CCNL 18/07/2006)

Il sistema di partecipazione si realizza attraverso i modelli relazionali di seguito disciplinati.

A) Informazione¹³

¹⁰ 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. Per quanto riguarda gli organi competenti nella predetta materia occorre richiamare l'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009. Si precisa che il comma 4 dell'art. 40-bis, prima richiamato, è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 33 del 2013 e le relative previsioni sono, ora, contenute nell'art. 21 del citato D.Lgs. 33 del 2013.

¹¹ La disciplina degli obblighi di trasmissione dei contratti integrativi, con le allegate relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, unitamente a quella della 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. Successivamente sulla materia è intervenuto anche il d.lgs. n. 123 del 2011 che, per quanto concerne i termini del controllo, ha confermato la disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali. Al riguardo occorre richiamare la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 del 2010.

¹² Per quanto concerne le modalità di relazioni sindacali relative al sistema classificatorio, vedi nota n. 6.

1. Il CNEL, assicura ai soggetti sindacali di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), informazioni tempestive sugli atti di valenza generale, aventi riflessi diretti sul rapporto di lavoro, sull'organizzazione degli uffici e sulla gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nelle materie di seguito indicate il CNEL fornisce una informazione preventiva:

- a) nei casi in cui il presente Ccnl prevede la contrattazione integrativa, la concertazione e la consultazione;
- b) per la definizione dei criteri per la programmazione dei fabbisogni di organici in conseguenza degli indirizzi formulati dagli organi del Consiglio per la propria attività;
- c) per la verifica periodica della produttività degli uffici;
- d) per la verifica dello stato dell'occupazione e delle politiche degli organici;
- e) per la definizione dei criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
- f) per promuovere iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- g) per l'introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione;
- h) nei casi di affidamento all'esterno dei servizi;
- i) criteri generali sulla programmazione della mobilità interna.
- j) programmi di formazione;
- k) misure in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- l) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
- m) elevazione del contingente dei posti dal tempo pieno al tempo parziale di cui [all'art. 35](#)^(pag. 74) (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- n) criteri per il ricorso a forme di lavoro flessibili;
- o) programmi di esternalizzazione delle attività¹⁴.

3. Nelle materie di seguito indicate, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, il CNEL fornisce un'informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa):

13 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 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli articoli 34 e 40 del D.lg. n. 150 del 2009, vedi nota 7. 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 17 e 19 del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.

¹⁴ Lettera aggiunta dall'art. 5 del CCNL del 18/7/2006.

- a) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e dei relativi *standards*;
- b) andamento generale della mobilità del personale;
- c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e) distribuzione complessiva delle risorse del Fondo unico di ente per i trattamenti accessori;
- f) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
- g) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

B) Consultazione¹⁵

1. La consultazione, è attivata dal CNEL, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi diretti riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per le seguenti materie, per le quali è obbligatoria:

- a) omissis¹⁶
- b) elevazione del contingente massimo per la trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale di cui [all'art. 35](#)^(pag. 74) (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

2. La consultazione del rappresentante per la sicurezza avviene nei casi previsti dall'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626¹⁷.

C) Concertazione¹⁸

1. Sono oggetto di concertazione le seguenti materie:

- a) criteri relativi alla mobilità interna;
- b) criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per i passaggi tra le aree di cui [all'art. 15](#)^(pag. 25) (Progressione all'interno del sistema di classificazione), comma 1 lett.a);
- c) criteri relativi al conferimento, alla durata ed alla revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- d) graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di posizione;

¹⁵ Con riguardo alle materie oggetto di consultazione, si rinvia a quanto riportato nella nota n. 13.

¹⁶ Il presente punto elenco prevedeva la concertazione per "organizzazione e disciplina degli uffici, consistenza e variazione della dotazione organica di area e complessiva;". Secondo quanto disposto dall'art. 2, comma 18, del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012, su tale materia ora è prevista l'informazione preventiva e successiva.

¹⁷ Attualmente il riferimento normativo deve essere inteso agli articoli 47 e 50 del d.lgs. n. 81 del 2008.

¹⁸ Con riguardo alle materie oggetto di concertazione, si rinvia a quanto riportato nella nota n. 13.

e) criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e relative necessarie garanzie di contraddittorio;

f) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne, di cui [all'art. 15](#)^(pag. 25) (Progressione all'interno del sistema di classificazione), comma 1;

g) verifica periodica della produttività degli uffici;

h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione del CNEL aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

i) criteri per la determinazione dei carichi di lavoro.

2. La richiesta della concertazione deve essere formulata con atto scritto, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, da parte dei soggetti sindacali di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa).

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di correttezza e buona fede.

4. Nel corso della concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire ad un accordo sulle materie oggetto del confronto, che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito di esso è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti.

D) Altre forme di partecipazione

1. Nell'ambito del CNEL è costituita una Conferenza di rappresentanti delle parti abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza si riunisce due volte l'anno al fine di coinvolgere il personale in ordine alle linee essenziali di indirizzo in materia di politiche aventi riflessi sul personale, nonché di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati, anche al fine di favorire un adeguato governo dei processi di innovazione organizzativa, nell'ambito dei quali va comunque considerata la valorizzazione delle risorse umane.

Comitato pari opportunità

(art. 7 CCNL 14/02/2001)

...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, deve ritenersi disapplicato l'art. 7 CCNL 14 febbraio 2001. Al riguardo si ricordano

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

(art. 7 CCNL del 18/07/2006)

...Omissis²⁰

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 attivare misure e meccanismi volti a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del Cnel sono definiti con la contrattazione integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2 comma 6, della legge 125/1991 e degli articoli 7 commi 1 e 57 del d.lgs n. 165/2001.

2. Presso il Cnel è costituito un apposito Comitato composto da un rappresentante dell'amministrazione del Cnel, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl e da un pari numero di rappresentanti del CNEL.

3. Il comitato per le pari opportunità svolge i seguenti compiti:

svolgimento, con specifico riferimento all'attività del CNEL, attività di studio, ricerca, -promozione e raccolta dei dati relativi alle materie di competenza del CNEL anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità europea;

individuazione dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche in riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;

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

promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché di azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare le professionalità.

proposizione di iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

4. In sede di contrattazione integrativa tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato, sono adottate misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, nei seguenti ambiti e con particolare riferimento a:

accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;

flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;

perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale.

proposizione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

5. Il CNEL favorisce l'operatività del Comitato garantendo gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato. Quest'ultimo è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici nell'ambito del CNEL.

6. 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 confermati nell'incarico per un solo mandato".

20 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, deve ritenersi disapplicato 7 CCNL 18 luglio 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. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

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

Norma di rinvio

(art. 8 CCNL del 18/07/2006)

1. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, come modificato ed integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999.

CAPO II I SOGGETTI SINDACALI

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

(art. 8 CCNL 14/02/2001)

1. I soggetti titolari della contrattazione integrativa di cui [all'art. 4](#)^(pag. 10) (Contrattazione integrativa) sono:

3. Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto è, pertanto, istituito uno specifico comitato paritetico con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art.48, del CCNL 14/2/2001 (la formazione del personale: obiettivi e strumenti), idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6 Il comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo, è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, dello stesso 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. Il CNEL 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.

9. Nell'ambito dei programmi formativi di cui all'art. 48 (La formazione del personale: obiettivi e strumenti), il CNEL promuove specifiche iniziative di formazione rivolte ai componenti del comitato di cui al presente articolo.

- a) le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998.

Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

(art. 9 CCNL 14/02/2001 così come modificato dall'art. 6 CCNL 18/07/2006)

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
 - a) per la parte pubblica: dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato e da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;²¹
 - b) per la parte sindacale: dai soggetti sindacali di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa).
2. Il CNEL può avvalersi, nella contrattazione integrativa, dell'attività di assistenza dell'ARAN.

CAPO III PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ

Principi e regole di comportamento

(art. 10 CCNL 14/02/2001)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e buona fede, ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate alla contrattazione stessa.

²¹ Lettera sostituita dall'art. 6 del CCNL del 18/7/2006. si riporta il testo della precedente disposizione: " a) per la parte pubblica: dalla delegazione espressamente nominata dal Presidente del CNEL; "

3. Durante il periodo in cui si svolgono la consultazione o la concertazione, le parti medesime si attengono ugualmente all'impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della consultazione o della concertazione.

Interpretazione autentica dei contratti

(art. 11 CCNL del 14/02/2001)

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del D.lgs.n.165/2001 e successive modificazioni e integrazioni e, per quanto concerne i contratti collettivi integrativi, con quelle previste [dall'art. 5](#)^(pag. 11) (Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo) del presente Ccnl, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura di cui al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

CAPO IV CONTRIBUTI SINDACALI

Deleghe a favore delle Organizzazioni sindacali

(art.12 CCNL 14/02/2001)

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa al CNEL a cura del dipendente o dell'Organizzazione Sindacale interessata.

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

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

4. Le trattenute devono essere operate dal CNEL sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con il CNEL.
5. Il CNEL è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

Obiettivi e finalità

(art. 9 CCNL 18/07/2006)

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 14 febbraio 2001, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo dell'ente, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali, in coerenza con la missione istituzionale del CNEL e con le sue funzioni.
2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni di rilevanza costituzionale proprie del CNEL, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso della riforma.
3. Il nuovo modello di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
 - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualificazione;
 - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.
4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

CAPO II

Classificazione

(art. 10 CCNL 18/07/2006)

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai modelli organizzativi del CNEL, continua ad articolarsi nelle aree professionali A, B e C.
2. Le aree continuano ad essere individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL.
3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale dell'area.
4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza, precedentemente articolati sulle diverse posizioni economiche.
5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi del CNEL.
6. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

Istituzione di nuovi profili

(art. 11 CCNL 18/07/2006)

1. Il CNEL, in relazione alle proprie necessità organizzative, può prevedere, previa contrattazione integrativa con i soggetti sindacali di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), l'istituzione di nuovi profili professionali nell'ambito delle dotazioni organiche, sulla base dei criteri [dell'art. 13](#)^(pag.24) (Criteri per la definizione di nuovi profili professionali).

Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

(art. 12 CCNL 18/07/2006)

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento – all'interno di ciascuna area – della posizione già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella posizione economica corrispondente secondo la tabella A.

2. omissis²²

Tabella A
Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione

Precedente posizione	Nuova posizione
C3 S	C4
C3	C3
C2	C2
C1	C1
B2 S	B3
B2	B2
B1	B1
A2 S	A3
A2	A2
A1	A1

22 Comma non richiamato perché di carattere transitorio. "Nel caso in cui siano tuttora in corso le procedure per le selezioni secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, conclusa la procedura, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avverrà con le medesime modalità enunciate al comma 1".

Criteri per la definizione di nuovi profili professionali

(art. 13 CCNL 18/07/2006)

1. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa tiene conto dei seguenti criteri:

costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti professionali;

semplificazione dei contenuti professionali attraverso l'utilizzazione di formulazioni ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;

attualizzazione dei contenuti professionali in relazione ai processi di ammodernamento del CNEL e alle nuove tecnologie adottate.

2. Nei casi di istituzione di nuovi profili, la contrattazione integrativa definisce altresì i criteri per il passaggio dei dipendenti ai profili di nuova istituzione, ferma restando la posizione economica acquisita. Ai fini della copertura dei nuovi profili, il CNEL è tenuto ad una preventiva verifica delle professionalità esistenti all'interno dell'ente.

CAPO III

Accesso dall'esterno

(art. 14 CCNL 18/07/2006)

1. Le modalità di reclutamento del personale avvengono attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001, le quali devono garantire adeguate percentuali di accesso dall'esterno.²³

2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, il CNEL è tenuto a riservare all'accesso dall'esterno una quota adeguata ed equilibrata dei posti da coprire, secondo le vigenti disposizioni di legge²⁴.

²³ Relativamente all'accesso dall'esterno deve tenersi conto delle previsioni dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 62 del d.lgs. n. 150 del 2009, che ha stabilito che le progressioni tra le aree è sempre necessario lo strumento del concorso pubblico, sia pure con riserva a favore del personale interno di una quota percentuale non superiore al 50% dei posti messi a concorso. Sull'argomento è intervenuto anche l'art. 18, comma 1, lett. e), del D.P.R. n. 70 del 2013, che ha abrogato il comma 1-ter del citato articolo 52.

²⁴ Vedi nota precedente

3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avviene nella posizione economica iniziale di ciascuna area e con i requisiti indicati nell'[allegato A](#) (pag. 119).

4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per l'area di assunzione.

CAPO IV PROGRESSIONI

Progressione all'interno del sistema di classificazione

(art. 15 CCNL 18/07/2006 e art. 3, comma 2 CCNL 18/11/2008)

1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:

a) ... Omissis²⁵

b) Sviluppi economici all'interno delle aree:

si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli [artt. 18](#) (pag. 27) (Sviluppi economici all'interno delle aree) e [19](#) (pag. 29) (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 lett. ...omissis²⁶... e b) devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire.²⁷

25 Questo comma deve ritenersi disapplicato in seguito all'entrata in vigore delle previsioni degli artt. 24 e 62 del d.lgs. n. 150 del 2009. Le predette norme di legge, infatti, hanno stabilito che per le progressioni tra le aree è sempre necessario lo strumento del concorso pubblico, sia pure con riserva a favore del personale interno di una quota percentuale non superiore al 50% dei posti messi a concorso. Si riposta il testo contrattuale: " Progressioni verticali tra le aree:

i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione economica iniziale dell'area superiore nel rispetto dall'art. 14 (accesso dall'esterno), comma 2 .

26 Vedi nota n. 23. Il riferimento alla lettera a) del presente articolo deve ritenersi disapplicato.

27 Comma aggiunto dall'art. 3, comma 2 del CCNL del 18/11/2008

Progressioni verticali tra le aree

(art. 16 CCNL 18/07/2006 e art. 3, comma 3 CCNL 18/11/2008)

...omissis²⁸

Procedure per le progressioni verticali tra le aree

(art. 17 CCNL 18/07/2006)

...omissis²⁹

28 Vedi nota n. 23. L'articolo in esame deve ritenersi disapplicato. Si riporta il testo dell'articolo:

"1. I passaggi da un'area alla posizione economica iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno;
b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, con riferimento all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione;

2. I passaggi del comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

3. La selezione del comma 2 è basata sulla:

verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle nuove capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi;

valutazione dei seguenti titoli attraverso criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 17 (procedure per le progressioni verticali tra le aree) e, in tale sede, ulteriormente integrabili e specificabili:

b1) titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento;

b2) esperienza professionale maturata;

b3) corsi di formazione - qualificati quanto alla durata ed ai contenuti - i quali devono essere correlati all'attività lavorativa affidata e per i quali sia previsto l'esame finale.

4. Gli elementi della selezione indicati al comma 3 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso ai titoli di studio ed all'esperienza professionale deve essere attribuito ai sensi del comma 1, lettera b) un peso equilibrato.

5. I passaggi di cui al presente articolo sono finanziati dal CNEL sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

6. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 60, comma 1, lett. a) e b) (sanzioni e procedimento disciplinare), del CCNL 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 18 luglio 2006, o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado".

29 Vedi nota n. 23. L'articolo in esame deve ritenersi disapplicato. Si riporta il testo dell'articolo:

"1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 16 (progressioni verticali tra le aree) sono individuate dal CNEL, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, con atti di organizzazione di natura privatistica improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo non abbiano consentito la copertura dei posti ad esse destinati, è possibile ricorrere all'accesso dall'esterno.

3. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione verticale.

4. Il CNEL comunica per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d. lgs. n. 152 del 1997".

CAPO V SVILUPPI ECONOMICI

Sviluppi economici all'interno delle aree³⁰

(art. 18 CCNL 18/07/2006 e art. 3 comma 4 CCNL 18/11/2008)

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Ai sensi del comma 1, nel periodo di permanenza del dipendente nell'area lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive i cui numeri e valori economici annui sono stabiliti nelle allegate [tabelle G1](#)^(pag. 28) e [G2](#)^(pag. 29).
3. I criteri e le procedure per lo sviluppo economico sono definiti nel contratto integrativo, nel rispetto dei criteri generali previsti dall'[art. 19](#)^(pag. 29) (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).
4. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico), destinate dalla contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto stabilito [dall'art. 72](#)^(pag. 108) (Utilizzo del fondo unico), comma 3 (certezza e stabilità delle risorse).
5. La contrattazione integrativa determina un periodo minimo di permanenza nella fascia retributiva, non inferiore a due anni, necessario per il passaggio alla fascia immediatamente superiore.³¹

³⁰ Le progressioni economiche sono, altresì, effettuate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. n. 150 del 2009, nonché dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 62 del citato d.lgs. n. 150 del 2009. Sull'argomento è intervenuto anche l'art. 18, comma 1, lett. e), del D.P.R. n. 70 del 2013, che ha abrogato il comma 1-ter del citato articolo 52.

³¹ Comma aggiunto dall'art. 3, comma 4 del CCNL del 18/11/2008.

Tabella G1 Sviluppi economici per fasce retributive dal 01.01.2002

Valore in euro per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità

Retribuzione tabellare				
Aree	Fasce retributive			
	1	2	3	4
C	10.882,66	12.430,11	14.190,15	15.771,03
B	8.605,19	9.487,87	10.419,05	
A	7.194,76	7.906,16	8.521,36	
Valori differenziali retribuzione tabellare				
Aree	Fasce retributive			
	1	2	3	4
C	C1	1.547,46	1.760,04	1.580,87
B	B1	882,69	931,17	
A	A1	711,42	618,20	

Tabella G2 Sviluppi economici per fasce retributive dal 01.01.2003

Valore in euro per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità

Retribuzione tabellare (1)					
Aree	Fasce retributive				
	1	2	3	4	5
C	17.861,32	19.558,55	21.472,38	23.053,25	24.253,25
B	15.381,42	16.346,24	17.277,41	17.861,32	
A	13.843,31	14.619,39	15.237,59		
Valori differenziali retribuzione tabellare (1)					
Aree	Fasce retributive				
	1	2	3	4	5
C	C1	1.697,33	1.913,83	1.580,87	1.200,00
B	B1	964,82	931,17	583,91	
A	A1	776,08	618,20		

Le posizioni B4 e C5 sono istituite dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

(1) Il valore comprende ed assorbe l'indennità integrativa speciale.

Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area³²

(art. 19 CCNL 18/07/2006 e art. 3 commi 5 e 6 CCNL 18/11/2008)

1. Lo sviluppo economico di cui [all'art. 18](#) (pag. 27) (Sviluppi economici all'interno delle aree) è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascuna area.

32 Vedi nota n. 29

2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che rivestono la posizione organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo.

3. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione:

a) esperienza professionale maturata;

b) titoli di studio e titoli culturali (pubblicazioni e titoli vari) non altrimenti valutati;

c) specifici percorsi formativi e di apprendimento, correlati alla selezione, con valutazione finale dell'arricchimento professionale, se garantiti dal CNEL per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove il CNEL non attui i predetti percorsi il presente criterio non può essere utilizzato. In tal caso, restano comunque fermi i criteri di cui alle lettere a) e b).

4. I criteri selettivi di cui al comma 3 – integrabili nella contrattazione integrativa – sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro e garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta dei candidati cui riconoscere lo sviluppo economico. Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.³³

5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti [dall'art. 60](#)^(pag. 87), comma 1, lett. a) e b) (Sanzioni e procedimento disciplinare), del CCNL 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 27 del CCNL del 18 luglio 2006, o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.³⁴

33 Periodo aggiunto dall'art. 3, comma 5 del CCNL del 18/11/2008.

34 Comma aggiunto dall'art. 3, comma 6 del CCNL del 18/11/2008.

CAPO VI

Posizioni organizzative e professionali³⁵

(art. 20 CCNL 18 luglio 2006)

1. Il CNEL, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle esigenze organizzative, può conferire ai dipendenti appartenenti alla area C effettivamente in servizio, incarichi di natura organizzativa o professionale, che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ed alta professionalità.

2. Le posizioni di cui al comma 1 possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

- funzioni di direzione di unità organizzative, caratterizzate da un elevato grado di autonomia e complessità gestionale;
- rilevanti attività tecnico-scientifiche, gestionali, progettuali e di ricerca, svolte anche in posizione di staff, caratterizzate da elevati contenuti specialistici e da elevata autonomia ed esperienza, in coerenza con la missione istituzionale del CNEL.

3. Ai fini del comma 2, il CNEL procede alla graduazione delle funzioni connesse con gli incarichi di cui al comma 1, in base ai criteri adottati con proprio atto, previa concertazione con i soggetti di cui [all'art. 8](#) ^{pag. 17} (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa). Nella graduazione delle funzioni il CNEL tiene conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla specifica situazione organizzativa:

- a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sopraordinate;
- b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dai compiti affidati;
- c) complessità delle competenze attribuite;
- d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;
- e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi del CNEL.

4. Ai fini della individuazione delle posizioni organizzative o professionali, si tiene conto della oggettiva rilevanza delle funzioni di cui al comma 2.

³⁵ In materia sono intervenuti l'art. 25 (attribuzione di incarichi e responsabilità) del d.lgs. n. 150 del 2009, nonché le disposizioni concernenti le incompatibilità per i pubblici dipendenti, dettate dall'art. 53, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 52 del d.lgs. n. 150 del 2009. Alcuni chiarimenti in merito all'interpretazione di quest'ultima norma di legge sono stati forniti dal Dipartimento della funzione pubblica con Circolare n. 11 del 2010.

Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali

(ex art. 21 CCNL 18 luglio 2006)

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti con atto scritto e motivato dal segretario generale del CNEL su proposta del capodipartimento, sentito il dirigente interessato, per un periodo di un anno, sulla base di appositi criteri generali definiti dal CNEL medesimo, previa concertazione con i soggetti di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa).
2. Tali incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.
3. Per il conferimento degli incarichi, il CNEL tiene conto – rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti dal dipendente, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita dal personale inquadrato nell'area C.
4. In relazione all'incarico conferito, è corrisposta la retribuzione di posizione e di risultato di cui [all'art. 22](#)^(pag. 33) (Retribuzione di posizione e di risultato).
5. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti i predetti incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con i criteri di cui [all'art. 23](#)^(pag. 34) (Relazioni sindacali del sistema di classificazione), comma 1, lett. B) b3). La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui [all'art. 22](#)^(pag. 33) (Retribuzione di posizione e di risultato), comma 5.
6. In caso di eventuale valutazione negativa il CNEL, prima della definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.
7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
 - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - interventuti mutamenti organizzativi;
 - accertamento di risultati negativi.
8. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui [all'art. 22](#)^(pag. 33) (Retribuzione di posizione e di risultato) e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza con decorrenza dalla revoca medesima.
9. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per lo sviluppo economico di cui [all'art. 19](#)^(pag. 29) (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area), qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Retribuzione di posizione e di risultato

(art. 22 CCNL 18 luglio 2006)

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative o professionali di cui [agli artt. 20](#)^(pag. 31) (Posizioni organizzative e professionali) e seguenti compete, oltre al trattamento economico in godimento, comprese le fasce retributive di appartenenza, un'indennità di posizione in misura variabile da un minimo di € 4.000,00 ad un massimo di € 7.000,00 annui lordi per tredici mensilità.
2. Il valore dell'indennità di posizione è stabilito dal CNEL in relazione alla graduazione delle funzioni ai sensi [dell'art. 20](#)^(pag. 31) (Posizioni organizzative e professionali), comma 3.
3. In relazione alla corresponsione dell'indennità di posizione non sono più attribuiti al dipendente i compensi per lavoro straordinario.
4. Al finanziamento dell'indennità di posizione si provvede con il fondo unico di amministrazione di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico), comma 2.
5. La valutazione annuale positiva dell'incarico svolto comporta l'attribuzione di una retribuzione di risultato secondo i criteri definiti dalla contrattazione integrativa. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 10% e non più del 20% delle risorse complessivamente destinate a remunerare la indennità di posizione, ai sensi del comma 4.
6. In relazione alla corresponsione della retribuzione di risultato, non sono più attribuiti i compensi di cui [all'art. 72](#)^(pag. 108) (Utilizzo del fondo unico), comma 2, lettere a) e b).
7. Al finanziamento della retribuzione di risultato si provvede con il fondo unico di amministrazione di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico). Tra le risorse del predetto fondo sono altresì recuperate le somme del fondo per lo straordinario di cui [all'art. 70](#)^(pag. 109) (Fondo per lo straordinario), non più corrisposte per effetto dell'applicazione del comma 3. Tali somme sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato. Sono altresì destinate alla retribuzione di risultato le risorse del fondo unico di amministrazione non più corrisposte per effetto dell'applicazione del comma 6.

CAPO VII

Relazioni sindacali del sistema di classificazione³⁶

(art. 23 CCNL 18 luglio 2006)

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

a1) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui [all'art. 19](#)^(pag. 29) (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area);

a2) individuazione dei nuovi profili di cui [all'art. 11](#)^(pag. 22) (Istituzione di nuovi profili).

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

b1) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi [dell'art. 16](#)^(pag. 26) (Progressioni verticali tra le aree);

b2) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo [art. 16](#)^(pag. 26) (Progressioni verticali tra le aree);

b3) con riferimento agli [artt. 20](#)^(pag. 31) (Posizioni organizzative e professionali) e seguenti: criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità; criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

³⁶ Si segnala che la disciplina relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce delle norme di legge sopravvenute, introdotte dal d.lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 54 e 34, che hanno modificato gli artt 40 e 5 del d.lgs. n. 165 del 2001). 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).

TITOLO IV IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

(art. 13 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e a tempo parziale è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

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

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) posizione di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- d) mansioni corrispondenti al profilo assegnato;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di lavoro;

termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui [all'art. 41](#)^(pag. 38) (Orario di lavoro).

5. Prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, il CNEL invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo

indeterminato o determinato con altro datore di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.lgs. n.165 /2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per il nuovo rapporto.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, il CNEL comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina già previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n.487. In ogni caso esso produce i medesimi effetti dei predetti provvedimenti di nomina.

Periodo di prova

(art. 14 CCNL 14 febbraio 2001)

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

2 mesi per il personale dell'Area A;

4 mesi per il personale delle Aree B e C.

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti del CNEL che siano stati riclassificati a seguito di processi di selezione interna di cui [all'art. 15](#)^(pag. 25) (Progressione all'interno del sistema di classificazione)

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione [l'art. 25](#)^(pag. 51) (Infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio, equo indennizzo).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso del CNEL deve essere motivato.

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

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati.omissis³⁷.

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

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso il CNEL o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(art. 20 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. Il CNEL si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione equivalente a quella rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nel CNEL, al momento delle dimissioni.

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

Fascicolo personale

(art. 82 CCNL 14 febbraio 2001)

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

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

³⁷ Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. 95 del 2012 convertito nella 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 dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

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

CAPO II ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI³⁸

Orario di lavoro

(art. 41 CCNL 14 febbraio 2001 e art. 12 CCNL 18 novembre 2008)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Esso è articolato su cinque giorni, ovvero su sei giorni fatte salve le esigenze dei servizi connesse con l'attività degli organi consiliari, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni sono determinate previa contrattazione integrativa con i soggetti di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) del presente contratto.

3. Omissis³⁹... Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

4. E' possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (legge n. 1204/1971, legge n. 53/2000, legge n. 903/1977, legge n. 104/1992, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Qualora non venga reso l'intero orario di lavoro d'obbligo, il dipendente è tenuto al relativo recupero entro il mese successivo, salvo cause di forza maggiore. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione.

³⁸ Si segnala che la tematica relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce delle norme di legge sopravvenute, introdotte dal d.lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5 e 40 del d.lgs. n. 165 del 2001). 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 – 19 del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.

³⁹ La frase iniziale del comma 3: "L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore". È stata soppressa dall'art. 12, comma 2 del CCNL 18/11/2008.

6. In relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi può essere effettuata, previa contrattazione integrativa ai sensi [dell'art. 4](#)^(pag. 10) (Contrattazione integrativa), la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Riduzione dell'orario

(art. 42 CCNL 14 febbraio 2001)

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

2. omissis⁴⁰....

Turnazioni

(art. 43 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il CNEL, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nel CNEL.

40 Comma non riportato perché di carattere transitorio. Si riporta di seguito il testo del comma: " Entro il 31/12/2000 le parti si incontrano per valutare le modalità di applicazione a tutto il personale delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia."

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 8 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6. I turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14,00 e le ore 22,00. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 20.%;

fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;

fascia festiva-notturna : maggiorazione oraria della retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.

7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste [dall'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico).

Lavoro straordinario

(art. 44 CCNL 14 febbraio 2001)

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

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dal CNEL, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo

giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 300 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni) c. 2, lett. a), calcolata con le modalità previste dal comma 3 dello stesso articolo, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:

al 15% per il lavoro straordinario diurno;

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

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

6. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dal CNEL ai sensi [dell'art. 41](#)^(pag. 38) (Orario di lavoro).

7. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi.. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui [all'art. 45](#)^(pag. 41) (Banca delle ore) di cui all'art. 45 (Banca delle ore).

Banca delle ore

(art. 45 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, di cui all'art. 37 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale), comma 2, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, di cui all'[art. 37](#)^(pag. 77) (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale), comma 2, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di

contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

7. omis ⁴¹

Reperibilità

(art. 46 CCNL 14 febbraio 2001 e art. 12 CCNL 18 novembre 2008)

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dal CNEL, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni connesse al funzionamento del Consiglio e dei suoi organi. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.

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

3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

4. Ciascun dipendente, nell'arco di un mese, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche.

5. Il periodo di reperibilità di 12 ore continuative è remunerato con un compenso compreso tra € 7,74 ed € 17,50, la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità. In tale ultimo caso, l'importo, nei limiti di quanto previsto dalla contrattazione integrativa, è maggiorato

⁴¹ Comma non riportato in quanto ha esaurito i propri effetti: " La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001."

del 10% e, comunque, non potrà essere superiore all'importo massimo stabilito dal presente comma.⁴²

6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste [dall'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico).

Riposo compensativo

(art. 47 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui [all'art. 41](#)^(pag. 38) (Orario di lavoro), non usufruisce del riposo settimanale, nel limite massimo di due domeniche al mese, deve essere corrisposta la retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), c. 2, lett. a) maggiorata del 80% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenza di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100)

42 Comma sostituito dall'art. 12, comma 3 del CCNL 18/11/2008. La precedente formulazione era: " 5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra L. 15.000 e L. 25.000, la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%."

(Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lettera a), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

CAPO III FERIE E FESTIVITÀ

Ferie

(art. 15 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti assunti dopo il 16 maggio 1995, data di stipulazione del Ccnl 1994/1997 relativo al personale non dirigente dei Ministeri, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 937/1977.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n.937/1977.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi di cui [all'art. 21](#)^(pag. 46) (Permessi retribuiti) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il CNEL assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie deve

avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti. Il dipendente, di norma, deve fruire di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1 agosto - 10 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione⁴³ per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie devono essere fruite entro l'anno successivo.

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, le stesse possono essere fruite anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le esigenze di servizio e comunque entro l'anno.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si protraggano per più di 3 giorni. IL CNEL deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

15. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, delle giornate di ferie non godute per i motivi di cui al precedente punto, egli ha l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per malattia, per infortunio o per evento luttuoso.

16. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

17. Omissis...⁴⁴

⁴³ Per la individuazione del regime giuridico dell'indennità di missione si rinvia a quanto disposto in materia di trattamento di trasferta.

⁴⁴ Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. 95 del 2012 convertito nella 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 9, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse".

Festività

(art. 16 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché il 29 giugno, ricorrenza del Santo Patrono di Roma.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.
3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 22 novembre 1988, n.516 e 8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

CAPO IV CAUSE DI SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

SEZIONE I

Permessi retribuiti

(art. 21 CCNL 14 febbraio 2001 e art. 12 CCNL 18 novembre 2008)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove entro il limite complessivo di giorni otto all'anno;
 - b) lutti per perdita del coniuge o del convivente stabile, di parenti entro il secondo grado, di affini di primo grado: giorni tre consecutivi lavorativi per evento;
 - c) donazioni di sangue, per l'intera giornata lavorativa.

2. A domanda del dipendente sono inoltre concesse, nell'anno, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari debitamente documentati.⁴⁵
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di amministrazione, escluse le indennità legate alla effettiva prestazione.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie. Tali permessi possono essere fruiti anche in forma frazionata.⁴⁶
7. Il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
8. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n.266 e nel regolamento approvato con DPR 21 settembre 1994, n.613 per le attività di protezione civile, il CNEL favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Permessi brevi

(art. 33 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Previa valutazione delle esigenze di servizio da parte del dirigente responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere di norma di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto, salvo comprovati impedimenti, a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente responsabile.

⁴⁵ Comma sostituito dall'art. 12, comma 1 del CCNL del 18/11/2008. si riporta di seguito il comma 2: " A domanda del dipendente sono inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari fruibili anche frazionatamente."

⁴⁶ 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 183 del 2010 (collegato lavoro). Si richiamano al riguardo anche le circolari del Dipartimento funzione pubblica n. 13/2010, n. 2/2011 e n. 1/2012.

Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Diritto allo studio

(art. 26 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dal CNEL – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.

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

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
- b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
- d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa)
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata con il CNEL e comunque quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti [dall'art. 21](#),^(pag. 46) (Permessi retribuiti) comma 1, lett. a).

SEZIONE II

Assenze per malattia

(art. 24 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Qualora il dipendente abbia avanzato la richiesta di cui al comma 2, il CNEL procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, per il tramite

dell'Azienda Sanitaria Locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro.⁴⁷

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - il CNEL ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.⁴⁸

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

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc.

7. Il trattamento economico⁴⁹ spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio, fatta eccezione quindi per i compensi per il lavoro straordinario e i turni;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

8. In caso di patologie gravi che richiedano, terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a), secondo periodo. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, il CNEL favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.⁵⁰

47 In materia di inidoneità psicofisica al servizio la disciplina di riferimento è costituita dall'art. 55-octies del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, nonché dal D.P.R. n. 171 del 2011.

48 Sul tema della inidoneità psicofisica al lavoro, vedi la nota precedente.

49 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.

⁵⁰ In proposito si deve tenere conto anche a quanto previsto dall'art. 4, comma 16/bis della Legge 30/10/2013 n. 125. Legge di conversione con modificazioni del DL 31/8/2013 n. 101, che ha modificato l'art. 55 septies comma 5 – ter del d.lgs. n. 165 del 2001. Si riporta il testo modificato del comma 5 ter del d.lgs.n. 165 del 2001: "Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che abbiano svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica".

9. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata all'Ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento.

10. omissis⁵¹.

11. omissis⁵².

12. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato al CNEL, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

13. omissis⁵³.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al CNEL, che ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di degenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

Infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio, equo indennizzo⁵⁴

(art. 25 CCNL 14 febbraio 2001)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al

51 Comma non riportato in quanto la relativa disciplina deve ritenersi superata da quanto disposto in materia di controlli sulle assenze dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009. La precedente formulazione era: " Il dipendente è tenuto, salvo casi di forza maggiore, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo." In materia 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 materia di trasmissione telematica dei certificati medici.

52 Vedi nota precedente. Si riporta il testo del comma 11: " Il CNEL dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti, attraverso la competente Azienda Sanitaria Locale. Si fa presente che in materia di controlli è intervenuto l'art. 55/septies del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150 del 2009. Al riguardo si richiamano anche le circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 e n. 8 del 2008, n. 7 del 2009, n. 8 del 2010 e n. 10 del 2011.

53 Comma non riportato in quanto la relativa disciplina deve ritenersi superata da quanto disposto in materia di controlli sulle assenze dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009. 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. " Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato dal medico curante in via generica ad uscire dall'abitazione, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato al CNEL fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie o accertamenti specialistici regolarmente prescritti ovvero per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione al CNEL, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento. " In materia si è anche espresso il Dipartimento della Funzione pubblica con la circolare n. 10 del 2011.

54 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.

dipendente spetta l'intera retribuzione di cui [all'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia), comma 7 comprensiva del trattamento accessorio ivi indicato.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui [all'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia), comma 7, comprensiva del trattamento accessorio ivi indicato per tutto il periodo di conservazione del posto di cui [all'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia) commi 1 e 2.

3. omissis⁵⁵

4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comparto, con le assenze per malattia di cui [all'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia).

5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge.

SEZIONE III

Aspettativa per motivi familiari o personali

(art. 22 CCNL 14 febbraio 2001)

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

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo dei periodi di conservazione del posto

⁵⁵ 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 già 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 originario del comma "Per quanto riguarda 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 si applicano le disposizioni vigenti in materia per i pubblici dipendenti".

previsti dagli [artt. 24](#)^(pag. 49) (Assenza per malattia) e [25](#)^(pag. 51) (Infortuni sul lavoro, malattie dovute a cause di servizio, equo indennizzo).

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da questo contratto collettivo.

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

(art. 27 CCNL 14 febbraio 2001)

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(art. 28 CCNL 14 febbraio 2001)

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

2. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa, senza assegni, qualora il CNEL non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Congedi per la formazione

(art. 30 CCNL 14 febbraio 2001)

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

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso il CNEL, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva dell'10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la relativa utilizzazione.

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

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

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

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione al CNEL ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute [nell'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia) e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, [nell'art. 25](#)^(pag. 51) (Infortuni sul lavoro, malattie dovute a cause di servizio, equo indennizzo).

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

Servizio militare

(art. 23 CCNL 14 febbraio 2001)

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.
3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione del CNEL per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.
5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale, il CNEL corrisponde l'eventuale differenza fra la retribuzione in godimento e quella erogato dall'amministrazione militare.
6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione del CNEL per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Norme comuni sulle aspettative

(art. 29 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge 1204/1971 e in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000.
2. Il CNEL, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

SEZIONE IV

Congedi dei genitori⁵⁶

(art. 31 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000.
2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.
3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge n.1204/1971,⁵⁷ alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n.903/1977,⁵⁸ spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina [dell'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia), comma 7, lett. a), secondo periodo.
4. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposto di cui all'art. 10 della legge n. 1204/1971.
5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a) della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per

⁵⁶ Con riguardo ai congedi dei genitori, i riferimenti alla legge n. 1204 del 1971 ed alla legge n. 903 del 1977 devono intendersi effettuati ai corrispondenti istituti disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001, nonché al 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.

⁵⁷ Il riferimento deve intendersi effettuato all'istituto del congedo di maternità e, in particolare, agli articoli 16 e 17 del d.lgs. n. 151 del 2001. Per quanto attiene al citato art. 16 occorre richiamare le modifiche apportate dal d.lgs. n. 119 del 2011.

⁵⁸ Il riferimento deve intendersi effettuato all'istituto del congedo di paternità e, in particolare, all'art. 28 del d.lgs. n. 151 del 2001.

intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971⁵⁹ e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971⁶⁰ e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971⁶¹ sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

Congedi per eventi e cause particolari

(art. 32 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

⁵⁹ Il riferimento deve intendersi effettuato all'istituto dei congedi per malattia del figlio e, in particolare, all'art. 48 del d.lgs. n. 151 del 2001.

⁶⁰ Il riferimento deve intendersi effettuato all'istituto del congedo parentale e, in particolare, all'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001.

⁶¹ Il riferimento deve intendersi effettuato all'istituto dei riposi giornalieri della madre e, in particolare, all'art. 39 del d.lgs. n. 151 del 2001.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la disciplina di cui [all'art. 21](#)^(pag. 46) (Permessi retribuiti).

Lavoratori disabili

(art. 17 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, il CNEL, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui [all'art. 6](#)^(pag. 12) (Sistema di partecipazione), lett. D), individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n.68/2000 anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge 104/1992 per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

(art.78 CCNL 14 febbraio 2001)

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

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto [dall'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini [dell'art. 29](#)^(pag. 55) (Norme comuni sulle aspettative) del presente contratto.
3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, il CNEL dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso il CNEL nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica⁶²

(art. 18 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, il CNEL non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area e, in via residuale, in un profilo di area immediatamente inferiore.
3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.
4. Nel caso di destinazione ad un profilo appartenente a posizione economica inferiore o ad area inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questo sia più favorevole.
5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito del CNEL con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui [all'art. 19](#)^(pag. 61) (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza).

⁶² 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.

Interventi solidali a favore di lavoratori affetti da AIDS

(art. 81 CCNL 14 febbraio 2001)

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

CAPO V MOBILITA'⁶³

Assegnazione temporanea presso altro ente o amministrazione

(art. 33 CCNL 18 luglio 2006)

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altro ente o amministrazione ovvero istituzioni ed organismi internazionali, che ne facciano richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando").
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dall'ordinamento dell'ente.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altro ente o amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche del CNEL.

⁶³ Per quanto concerne l'istituto in esame deve farsi riferimento anche all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 4 del D.L. n. 90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014. 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). In merito alla mobilità per eccedenze di personale si richiama, invece, l'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 dalla 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 dalla Legge n. 125 del 2013. Con riguardo alla gestione del personale collocato in disponibilità, si menzionano l'art. 34 del citato D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), b) e c), del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, e l'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo.

4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili.
5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente rientra al CNEL. Egli può chiedere il passaggio diretto all'amministrazione presso cui è stato temporaneamente assegnato, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs n. 165 del 2001.
6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato ovvero per il venir meno dell'interesse del CNEL o dell' ente o amministrazione che lo ha richiesto.
7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:
 - a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
 - b) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;
 - c) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.
8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dal CNEL ai fini delle progressioni all'interno del sistema di classificazione di cui [all'art. 15](#)^(pag. 25) (Progressioni all'interno del sistema di classificazione) e, qualora passi all'area superiore, cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate [dall'art. 48](#)^(pag. 68) (La formazione: obiettivi e strumenti).
9. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale.
10. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per tale personale il CNEL, qualora ne abbia interesse, assume tutte le iniziative per favorire il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità, è confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso.
11. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti è a carico dell'ente o amministrazione presso cui è disposta l'assegnazione temporanea.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

(art. 19 CCNL 14 febbraio 2001)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs. n.165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di

facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito del CNEL, il CNEL comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. 165/2001 presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

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

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, il CNEL forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- a) dipendenti portatori di handicap;
- b) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;
- c) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- d) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- e) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap;
- f) dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare.

La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa.

5. La contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

- a) da parte degli stessi enti riceventi, al fine di favorire le integrazioni dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente;
- b) da parte del CNEL, al fine di favorire la ricollocazione degli stessi lavoratori anche in attuazione dell'art. 34, commi 2 e 6, del ripetuto d.lgs. 165/2001.

CAPO VI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI

Obiettivi di carattere generale

(art. 4 del CCNL del 18/11/2008)

....Omissis⁶⁴.

CAPO VII⁶⁵ VALUTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONI IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI

Valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici

(art. 2 CCNL 12 novembre 2009)

....Omissis⁶⁶.

⁶⁴ Vedi nota successiva. Si riporta di seguito il testo dell'articolo in esame: " 1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato ai compiti istituzionali, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi resi, il CNEL, nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individua idonei strumenti che consentono di valutare la qualità dell'attività svolta per il perseguimento dei propri fini istituzionali. A tal fine, sono potenziati i sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. L'ampliamento e la diffusione di metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa costituiscono la base dei processi di rinnovamento e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni.

3. La misurazione dei servizi erogati costituisce lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative.

4. Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti e le azioni dell'amministrazione al fine di verificare la qualità e i livelli delle prestazioni dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino il merito, l'impegno e la produttività.

5. In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientate ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi."

⁶⁵ Sulle materie contenute nel presente Capo sono intervenute le norme imperative di legge contenute nel Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009, dedicato a "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance".

⁶⁶ L'articolo deve ritenersi disapplicato per effetto dell'intervento del Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009, dedicato a "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance". Si riporta di seguito il testo dell'articolo in esame:

"1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, il CNEL, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispira la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intende conseguire.

2. A tal fine, l'Amministrazione si dota di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.

Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

(art. 3 CCNL 12 novembre 2009)

....Omissis⁶⁷

3. Tali programmi di azione, inoltre, saranno principalmente destinati:

- alle attività dell'Amministrazione, in relazione alle proprie competenze istituzionali;
- agli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto dell'Amministrazione oppure a vantaggio degli stessi dipendenti della medesima.

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 collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

5. In questo quadro di riferimento, il CNEL 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 dei servizi erogati ad oggettivi *standard* di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, il CNEL 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.

7. Con cadenza annuale, il CNEL deve procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfazione espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello 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. Il CNEL 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 e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.

9. Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Amministrazione, organizzazioni sindacali in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.

10. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce un momento essenziale e preventivo che potrà consentire la valutazione, secondo canoni di oggettività e trasparenza, delle strutture/uffici e di tutto il personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del CCNL del 18 novembre 2008."

⁶⁷ L'articolo deve ritenersi disapplicato per effetto dell'intervento del Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009, dedicato a "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance". Si riporta di seguito il testo dell'articolo in esame:

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale.

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata prioritariamente nell'ambito delle aree di risultato di cui all'art. 2, comma 4 e, in tale ottica, possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.

3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dal CNEL:

- in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere che la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;
- con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti i dirigenti attribuiscono i trattamenti accessori.

4. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate secondo le procedure di cui all'articolo 6 del CCNL del 18 novembre 2008. E' disapplicato il comma 2 dell'art. 6 del CCNL del 18 novembre 2008.

Valutazione dell'apporto individuale

(art. 5 CCNL 18 novembre 2008)

....Omissis⁶⁸.

Politiche di incentivazione della produttività⁶⁹

(art. 6 CCNL 18 novembre 2008 e art.3 CCNL 12 novembre 2009)

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività del CNEL. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa.⁷⁰

⁶⁸ L'articolo deve ritenersi disapplicato per effetto dell'intervento del Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009, dedicato a "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance". Si riporta di seguito il testo dell'articolo in esame:

1. La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali. La valutazione dell'apporto individuale tiene conto dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 (contrattazione integrativa) del CCNL del 14 febbraio 2001.

2. Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, la valutazione, oltre che dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 14 febbraio 2001, tiene conto, quale titolo aggiuntivo, nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali, del contributo fornito dal dipendente attraverso proposte ed iniziative innovative finalizzate, in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, a razionalizzare i sistemi organizzativi e/o ad individuare soluzioni che consentano di far fronte a specifiche problematiche e/o a semplificare i processi di lavoro e/o a migliorare i servizi e le prestazioni erogate.

3. La valutazione, per le finalità di cui all'art. 6, comma 7, secondo alinea, deve comunque rispettare i seguenti principi:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni; di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

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

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza del CNEL, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:

- l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
- l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'ente, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività.

Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati dall'Ente.

⁶⁹ Il presente articolo deve essere applicato nel rispetto delle disposizioni del Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009 in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance". Anche per quanto riguarda le modalità delle relazioni sindacali si rinvia al suddetto Titolo II, oltre a quanto precisato nelle note 5 e 6.

⁷⁰ Per quanto riguarda le modalità delle relazioni sindacali si rinvia a quanto precisato nelle note 5 e 6.

2. omissis⁷¹.

3. Il dirigente, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, adibisce i dipendenti alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce gli obiettivi individuali e collettivi, assicurando la conoscenza degli stessi da parte di ciascun dipendente⁷².

4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati⁷³.

5. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie correlate ai risultati da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui [all'art. 4](#)^(pag. 10) (Contrattazione integrativa) del CCNL del 14 febbraio 2001, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza; si conferma il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

6. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.

7. omissis⁷⁴.

8. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'Ente con i dirigenti responsabili delle strutture.

71 Comma soppresso dall'art. 3, comma 4 del CCNL del 12/11/2009. si riporta il testo del comma 2: "Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma 1 sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:

- a) il potenziamento dei servizi attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni.

⁷² Tale comma da applicarsi in coerenza alle sopravvenute previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009, che prevedono la predisposizione, da parte delle singole amministrazioni, di un sistema di valutazione.

⁷³ Tale comma da applicarsi in coerenza alle sopravvenute previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009, che prevedono la predisposizione, da parte delle singole amministrazioni, di un sistema di valutazione.

⁷⁴ Tale comma deve intendersi superato dalle disposizioni del Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009 "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance". Il testo del comma è il seguente: "7. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 4 (obiettivi di carattere generale) e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 72 (Utilizzo del fondo unico) del CCNL 14 febbraio 2001, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

- il 30% delle risorse del FUA, di cui all'art. 71, comma 1, lett. e) (Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001, è destinato al grado di attuazione delle direttive e degli obiettivi prefissati ;
- il 20% delle risorse del FUA, di cui all'art. 71, comma 1, lett. e) (Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001, è destinato al merito ed all'impegno individuale.

9. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, poiché non sono attribuibili sulla base di automatismi, devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.

10. omissis⁷⁵.

11. omissis⁷⁶.

⁷⁵ Tale comma, che non è stato riportato per le motivazioni di cui alla precedente nota, prevede che: " I risultati raggiunti, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione delle risorse di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno. "

⁷⁶ Comma non riportato in quanto di carattere transitorio. Si riporta il testo: " Nell'ambito dell'attività dell'osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del d. lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione dei sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza degli stessi con gli obiettivi prefissati."

CAPO VIII FORMAZIONE

La formazione: obiettivi e strumenti

(art. 48⁷⁷ CCNL 14 febbraio 2001 come modificato dall'art. 24⁷⁸ CCNL 18 luglio 2006 e art 7 CCNL 18 novembre 2008)

77 Articolo sostituito dall'art.24 del CCNL del 18/7/2006. si riporta il testo dell'art. 48 del CCNL del 14/2/2001: "La formazione: obiettivi e strumenti

1. Le parti concordano che nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di aggiornamento e qualificazione secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi di addestramento definiti dal CNEL.

3. Le iniziative di formazione sotto elencate riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. I dipendenti provenienti da altri enti e/o amministrazioni, in attesa dell'inquadramento presso il CNEL, partecipano ai programmi di formazione di cui al successivo punto b). I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi all'interno delle aree del sistema di classificazione;

b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

4. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, il CNEL può avvalersi della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., delle Università e di altri soggetti pubblici e Società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lettera e) del D.Lgs. n. 39/1994.

5. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, il CNEL utilizza le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n.14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, come quelle del D.lgs.n.39/1993, ovvero da particolari disposizioni dell'Unione Europea. Nell'ambito del quadriennio 1998-2001, in conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, si perverrà alla destinazione alle finalità predette di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

6. Il personale che partecipa alla attività di formazione organizzate dal CNEL è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico del CNEL. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio ove ne sussistano i presupposti.

7. Il CNEL individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari Uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del D.lgs. n.29/1993."

78 Articolo sostituito dall'art.7 del CCNL del 18/11/2008. si riporta il testo dell'art. 24 del CCNL del 18/7/2006: " "1. Le parti concordano che nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. La formazione, l'aggiornamento e l'addestramento del personale sono assunti dal CNEL, come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei lavoratori, per facilitare il loro inserimento nell'organizzazione dell'ente nel caso di lavoratori neoassunti e quale supporto ai processi di cambiamento organizzativo.

3. L'attività di formazione, addestramento e aggiornamento del personale comunque in servizio, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7-bis del d. lgs. n. 165/2001 e con le direttive in materia del Dipartimento funzione pubblica, viene programmata annualmente attraverso la predisposizione di un piano di formazione. Detto piano, in conformità alle linee di indirizzo concordate ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. c) del CCNL del 14 febbraio 2001, tiene conto dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione

1. 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 del CNEL.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in formazione, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento delle organizzazioni pubbliche.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dall'Ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, nonché per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità .
4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dall'Ente, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.
5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento del CNEL. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente;

professionale del personale. Il piano individua anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento regionali, nazionali o comunitari.

4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all' 1% del monte salari. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e di esternalizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dal CNEL è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico del CNEL. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio ove ne sussistano i presupposti.

6. Il CNEL individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari Uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutto il personale pari opportunità di partecipazione, anche nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1 lettera c) del D.lgs. n.165/2001.

7. Ad integrazione delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D) del CCNL del 14 febbraio 2001, è costituita, presso il CNEL una apposita commissione bilaterale, alla quale sono affidate le seguenti funzioni:

- a) acquisire dal CNEL gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 3.
- c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziato, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa."

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Destinatari e procedure della formazione⁷⁹

(art. 48/bis del CCNL del 14/2/2001 introdotto dall'art. 8 CCNL 18 novembre 2008)

1. L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi, di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui [all'art. 4](#)^(pag. 10) (Contrattazione integrativa), comma 3, lett. C, del CCNL 14 febbraio 2001⁸⁰. I suddetti piani e programmi, in coerenza con l'art. 7-bis del d.lgs. n. 165/2001, sono definiti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Gli stessi piani e programmi individuano anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

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

⁷⁹ Art. 48 bis introdotto dall'art. 8 del CCNL dell'11/11/2008

⁸⁰ Si segnala che la tematica relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce delle norme di legge sopravvenute, introdotte dal d.lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 34 e 54, che hanno modificato gli artt. 5 e 40 del d.lgs. n. 165 del 2001). 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 – 19 del D.L. 95 del 2012 convertito nella Legge n. 135 del 2012.

3. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza, salvo per i corsi di cui al comma 4, lettera b).

4 I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) le attività di formazione di base che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;

b) i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione;

c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione.

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, la programmazione di cui al comma 1 definisce 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. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, il CNEL si avvale della collaborazione della agenzia per la formazione, degli istituti e delle scuole di formazione pubblici, delle università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi concernenti sistemi informativi destinati al personale informatico è realizzata in conformità agli indirizzi ed alle direttive in materia emanate ai sensi dell'art. 7, lett. e) del d. lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39.

7. L'Ente può assumere iniziative finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, con altri enti del comparto, anche al fine di certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi. Può inoltre promuovere iniziative ed indagini di interesse comune, anche in riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ed alla realizzazione dei progetti promossi dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, il CNEL utilizza le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d.lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dello stesso ente.

10. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ove ne sussistano i presupposti.

11. Il CNEL individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi [dell'art. 4](#)^(pag. 10) comma 3. lett. c) (Contrattazione integrativa) del CCNL del 14 febbraio 2001 e verificati ai sensi [dell'art. 6](#)^(pag. 12) lett. A) (Sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165 del 2001.

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

13. Il CNEL, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) comma 1, del CCNL del 14 febbraio 2001, possono costituire un ente bilaterale per la formazione.

14. Fino alla costituzione dell'ente bilaterale di cui al comma 13, continua ad operare la Commissione bilaterale costituita, ai sensi [dell'art. 48](#)^(pag. 68) (La formazione: obiettivi e strumenti) comma 7 del CCNL del 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 24 del CCNL del 18 luglio 2006, di cui sono confermate le seguenti funzioni:

- a) acquisire dal CNEL gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) formulare proposte in materia di formazione ed aggiornamento del personale, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo, con particolare riferimento al comma 1;
- c) effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle risorse stanziare, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

CAPO IX FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO⁸¹

Assunzioni a tempo determinato

(art. 34 CCNL 14 febbraio 2001)

1. omissis⁸².

2. omissis⁸³.

3. omissis⁸⁴.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare; il CNEL non può trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

⁸¹ In relazione alla flessibilità del rapporto di lavoro è da tenere presente anche quanto disposto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁸² La disciplina del presente comma deve ritenersi abrogata per effetto dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 368 del 2001. In ogni caso, la normativa di riferimento per l'applicazione delle forme di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego è costituita dall'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il citato decreto legislativo è stato successivamente modificato dalla legge n. 92 del 2012, le cui disposizioni, ai sensi dell'art. 1, comma 7, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici. Il comma 8 del medesimo articolo precisa, altresì, che il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai predetti dipendenti. Si riporta il testo del comma omesso: " Il CNEL può assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni, nei seguenti casi:

per la sostituzione di personale assente, per un periodo non inferiore a 30 giorni, con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;

per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni e integrazioni;

per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività e per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi;

per la temporanea copertura di posti vacanti nelle singole aree, con riguardo a specifici profili, per un periodo massimo di sei mesi, purché siano state avviate le procedure per la copertura dei posti stessi;

per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dal CNEL, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di 11 mesi.

⁸³ Per le stesse motivazioni della nota precedente si riporta il testo del comma 2: " Per la selezione del personale da reclutare, il CNEL applica i principi previsti dall'articolo 35 del d. lgs. 165/2001.

⁸⁴ Per le medesime motivazioni della nota precedente si riporta il testo del comma 3: " Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando – in quanto compatibili – i criteri stabiliti dagli [artt. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia) e [25](#)^(pag. 51) (Infortuni sul lavoro, malattie dovute a cause di servizio, equo indennizzo) si applica l'art. 5 del d.l. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983 n. 638.

I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 24, (Assenza per malattia) comma 7, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi.

Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato [dall'art. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia).

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi [dell'art. 21](#)^(pag. 46) (Permessi retribuiti), comma 3.

Rapporto di lavoro a tempo parziale⁸⁵

(art. 35 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:

- a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 5 a 8.⁸⁶

⁸⁵ Sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni è intervenuto l'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008, che ha modificato gli articoli 58 e 59 della legge n. 662 del 1996, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di destinazione della risorse derivanti da tale trasformazione.

⁸⁶ L'applicazione della clausola contrattuale deve avvenire in osservanza della normativa richiamata nella precedente nota, in base alla quale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale costituisce espressione di una facoltà dell'amministrazione e non un diritto del dipendente. Tuttavia, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una capacità lavorativa, accertata dalla competente commissione medica,

3. Il CNEL, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione seguita da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale.

4. Il CNEL, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.⁸⁷

5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

6. Il CNEL, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, è tenuto a individuare, informandone i dipendenti, le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, il CNEL non può consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

8. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni al CNEL la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano.

9. Al fine di favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ipotesi prevista al comma 1, lett. b), il valore risultante dall'applicazione del limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato all'unità se inferiore a 1. Il contingente corrispondente alla predetta percentuale è utilizzato fino alla capienza per soddisfare le domande dei dipendenti interessati indipendentemente dalla relativa motivazione, con le procedure indicate nei commi precedenti.

10. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale sono rispettate le indicazioni minime della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, non incidenti comunque sul contingente di cui al comma 9.

continua a sussistere il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 12-bis del d.lgs. n. 61 del 2000. In proposito vedasi anche le circolari emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica n. 1 del 2009 e n. 9 del 2011.

⁸⁷ La clausola contrattuale in esame deve essere applicata in coerenza con quanto previsto nella sopravvenuta normativa legislativa, già richiamata nella nota n. 149.

11. Il CNEL, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo⁸⁸, può elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 11 ecceda il contingente comprensivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:

a) che assistano propri familiari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;

b) che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.

13. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 4 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e il CNEL.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di esercitare presso il CNEL i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

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

(art. 36 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

⁸⁸ Vedi nota n. 5

a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con il CNEL ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui [all'art. 4](#) ^(pag. 10) (Contrattazione integrativa), in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso il CNEL tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

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

(art. 37 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art.1, co.2, lett. e) del d.lgs. n. 61/2000, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso Decreto Legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le

assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

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

6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), c. 2, lett. c) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

9. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%.

10. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.

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

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

Disciplina sperimentale del telelavoro⁸⁹

(art. 38 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Il CNEL, previa informazione ed incontro con i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), può definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000, con particolare riferimento alla disciplina dell'art. 3 dello stesso CCNL quadro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

2. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del CNEL, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico del CNEL, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.

5. Il CNEL definisce, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che

⁸⁹ Si segnala che la disciplina relativa alle relazioni sindacali va interpretata ed applicata alla luce delle norme di legge sopravvenute, introdotte dal d.lgs. n. 150 del 2009 (in particolare, artt. 54 e 34, che hanno modificato gli artt 40 e 5 del d.lgs. n. 165 del 2001). 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).

non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 1.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con il CNEL nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. Il CNEL definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, il CNEL attiva opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione del CNEL.

11. Il CNEL, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
- c) copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d.lgs. 626/1994, è

inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate [nell'art. 72](#)^(pag. 108) (Utilizzo del fondo unico). Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

(art. 39 CCNL 14 febbraio 2001)

1. omissis⁹⁰

⁹⁰ La presente tipologia contrattuale è stata sostituita dal contratto di somministrazione di lavoro. Si riporta di seguito il testo dell'articolo omissis:

" 1. Il CNEL può stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 165/2001.

2. I contratti di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge 196/1997, sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

per far fronte a picchi di attività non prevedibili, e per un periodo massimo di 60 giorni, o ad esigenze eccezionali derivanti anche da innovazioni legislative;

in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire i livelli di prestazione attesi;

per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso il CNEL, arrotondando, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo per i profili ascritti all'area A del sistema di classificazione.

5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 196/1997, la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

6. Il CNEL è tenuto, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

7. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità indicate dall'art. __ (Utilizzo del fondo unico), nonché l'utilizzo dei servizi sociali previsti per il personale del CNEL. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

8. Il CNEL comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n.300/1970.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso il CNEL i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Il CNEL provvede alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art.__(Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche

Contratto di formazione e lavoro

(art. 40 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, il CNEL può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Il CNEL non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora si trovi nelle condizioni previste dall'art. 4 del d.lgs. n. 165/2001 o qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi [dell'art. 19](#)^(pag. 61) (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza).
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;
 - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'area C e intermedie le professionalità inserite nell'area B. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A.

economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza il CNEL fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

11. Alla fine di ciascun anno, il CNEL fornisce ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine il CNEL fornisce alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto al CNEL di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

7. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 80 ore per le professionalità intermedie e di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui [all'art. 13](#)^(pag. 35) (Contratto individuale di lavoro), e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B1, B2, C1, C2). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale del CNEL, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- a) malattia;
- b) gravidanza e puerperio;
- c) astensione facoltativa post partum;
- d) servizio militare di leva e richiamo alle armi;
- e) infortunio sul lavoro.

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

14. Al termine del rapporto il CNEL è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Il CNEL disciplina, previa concertazione ai sensi [dell'art. 6](#)^(pag. 12) (Sistema di partecipazione), il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora il CNEL non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

CAPO X NORME DISCIPLINARI

Obblighi del dipendente⁹¹

(art. 57 CCNL 14 febbraio 2001 così come modificato dall'art. 26 CCNL 18 luglio 2006)

1. Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente agli obblighi⁹² inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal CNEL per la rilevazione ed il controllo delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del Dirigente responsabile;

⁹¹ La rubrica dell'art. 57 del CCNL del 14/2/2001 è stata modificata in " obblighi del dipendente" con l'art. 26, comma 1 lett. a) del CCNL del 18/7/2006.

⁹² Precedentemente era riportata la parola "*doveri*" che è stata sostituita in "*obblighi*" dall'art. 26, comma 1. lett. b) del CCNL del 18/7/2006.

- b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal CNEL.
- c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi del CNEL nel rispetto delle norme del regolamento di attuazione dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n.241; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare, sia direttamente, sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con il CNEL;
- d) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, utenti, concorrenti e distributori che abbiano avuto o che abbiano tuttora rapporti con il CNEL;
- e) applicare nei rapporti con il cittadino le disposizioni della legge 7 agosto 1990, n.241 e dei relativi regolamenti attuativi in materia di trasparenza dell'attività amministrativa e di diritto di accesso, nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 in tema di autocertificazione;⁹³
- f) mantenere nei rapporti interpersonali e con l'utenza una condotta improntata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) durante l'orario di lavoro non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
- h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
- l) non valersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà del CNEL per ragioni che non siano di servizio;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del CNEL da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee al CNEL nei locali non aperti al pubblico;
- n) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

⁹³ Quest'ultima frase è stata introdotta dall'art. 26, comma 1 lett. c) del CCNL del 18/7/2006.

- o) comunicare al CNEL la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- p) in caso di malattia dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- q) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti del CNEL che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o di suoi parenti entro il 4° grado o conviventi;⁹⁴
- r) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa.

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta ...omissis^{95 96}.

Responsabilità

(art. 58 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Per i dipendenti del CNEL resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche.

Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi

(art. 59 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Ai dipendenti del CNEL si applicano le disposizioni di cui all'art. 53 del D.lgs.n. 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni.

⁹⁴ Quest'ultima frase è stata introdotta dall'art. 26, comma 1 lett. d) del CCNL del 18/7/2006.

⁹⁵ Si segnala che 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 n. 190 del 2012. Il testo del predetto codice di comportamento viene riportato in allegato alla presente Raccolta. Come previsto dal comma 5 del richiamato articolo 54, inoltre, ciascuna amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra quello adottato con il D.P.R. sopra citato. In considerazione di quanto esposto, viene omessa la frase " allegato C al presente CCNL", riferita al previgente codice di condotta. Si evidenzia che in materia è, altresì, intervenuta la CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

⁹⁶ Frase introdotta dall'art. 26, comma 1 lett. e) del CCNL del 18/7/2006.

Sanzioni e procedimento disciplinare⁹⁷

(art. 60 CCNL 14 febbraio 2001 così come modificato dall'art. 27 CCNL 18 luglio 2006)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati [all'art. 57](#)^(pag. 84) (Obblighi del dipendente) del presente contratto, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare⁹⁸:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di 6 mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso⁹⁹.

2. Omissis¹⁰⁰.

3. Omissis¹⁰¹.

4. Omissis¹⁰².

97 La materia del procedimento e delle sanzioni disciplinari è stata completamente rivisitata dall'art. 69 del d.lgs. 150 del 2009 , che ha modificato gli artt. 55 e segg. del d.lgs. n. 165 del 2001. In materia si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 2010.

98 Comma sostituito dall'art. 27, comma 1 lett. a), del CCNL del 18/7/2006 dall'art. si riporta il testo della precedente disposizione: " 1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri di cui all'art. 57 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso."

99 L'elenco delle sanzioni deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt.55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del d.lgs. n.165 del 2001.

100 Le previsioni concernenti l'individuazione dell'autorità disciplinare competente e le forme ed i termini del procedimento disciplinare (commi da 2 a 7, comma 9-bis) sono disapplicate e sostituite da quelle contenute nell'art.55-bis, del D.Lgs.n.165/2001. Si riporta il testo del comma 2:" Il CNEL, salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque entro venti giorni da quando l'ufficio istruttore competente alla contestazione è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato."

101 Vedi nota precedente. Si riporta il testo del comma 3: " La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dal fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione dalla difesa del dipendente la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni".

102 Vedi nota n. 92. Si riporta il testo del comma 4:" Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura nella quale il dipendente presta servizio, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'Ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione."

4/bis. Omissis¹⁰³.

5. Omissis¹⁰⁴.

6. Omissis¹⁰⁵.

7. Omissis¹⁰⁶.

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

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9/bis. Omissis¹⁰⁷.

10. Omissis¹⁰⁸.

Codice disciplinare¹⁰⁹

(art. 61 del CCNL del 14 febbraio 2001, come sostituito dall'art. 28 del CCNL del 18 luglio 2006 e sostituito dall'art. 9 CCNL 18 novembre 2008)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

103 Vedi nota n. 92. Si riporta il testo del comma 4 bis: " Qualora, anche nel corso del procedimento, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio."

104 Vedi nota n. 92. Si riporta il testo del comma 5: " Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico."

105 Vedi nota n. 92. Si riporta il testo del comma 6: " Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centoventi giorni dalla data di contestazione di addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue."

106 Vedi nota n. 92. Si riporta il testo del comma 7: " L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al 1° comma. Il medesimo Ufficio, ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato."

107 Vedi nota n. 92. Si riporta il testo del comma 9 bis introdotto dall'art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL del 18/7/2006: " Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche"

108 Comma non riportato in quanto superato dalla disciplina legislativa sopravvenuta in materia di sanzioni disciplinari (art. 69, comma 1, d.lgs. n. 150 del 2009). Si riporta il testo del comma: " Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. n.165/2001."

109 La materia del procedimento e delle sanzioni disciplinari è stata completamente rivisitata dall'art. 69 del d.lgs. 150 del 2009 , che ha modificato gli artt. 55 e segg. del d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, l'elenco delle sanzioni di cui al presente articolo deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt.55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del d.lgs. n.165 del 2001. In materia si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 2010.

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma;

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

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi del CNEL o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del CNEL, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio del CNEL e destinato ad attività sociali.

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- c) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- d) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- e) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti, dipendenti o terzi;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti del CNEL, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n. 300 del 1970;
- g) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza del CNEL o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;

- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi con vie di fatto di particolari gravità negli ambienti di lavoro, anche con utenti, dipendenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato danno grave all'Ente, agli utenti o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dal CNEL per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dal CNEL quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni; qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

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

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

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

e) condanna passata in giudicato:

- per i delitti indicati nell' art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;

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

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

f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui [all'art. 57](#)^(pag. 84) (Obblighi del dipendente), quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Le modifiche apportate al codice disciplinare di cui al presente articolo, devono essere obbligatoriamente affisse in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applicano dal 15° giorno successivo a quello della affissione.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(art. 62 CCNL 14 febbraio 2001)

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

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(art. 62/bis del CCNL del 14 febbraio 2001, introdotto dall'art. 29 del CCNL del 18 luglio 2006, e sostituito dal seguente art. 10 CCNL 18 novembre 2008)

1. omissis¹¹⁰.
2. omissis¹¹¹.
3. omissis¹¹².
4. omissis¹¹³.

110 La clausola contrattuale deve ritenersi disapplicata in seguito all'intervento dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, che ha stabilito il principio della separazione tra procedimento penale e procedimento disciplinare. La formulazione originaria della disposizione contrattuale è la seguente: "Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale il CNEL inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione, e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 61 (codice disciplinare) comma 6. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato."

111 Vedi nota precedente. La formulazione originaria è la seguente: "Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando il CNEL venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente, per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva."

112 Vedi nota n. 102. La precedente formulazione è la seguente: "Fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare, sospeso ai sensi del presente articolo, è riattivato entro 180 giorni da quando il CNEL ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione."

113 Vedi nota n. 102. La precedente formulazione è la seguente: "Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando il CNEL ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione."

5. L'applicazione della sanzione prevista [dall'art. 61](#)^(pag. 88) (Codice disciplinare), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. . Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo, quindi, la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p., pronunciata con la formula "perché il fatto non sussiste", ovvero "perché l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stato proscioglimento, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna, trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001.

9. Il dipendente licenziato ai sensi [dell'art. 61](#)^(pag. 88) (Codice disciplinare), comma 5 lettera h) e comma 6, lett. b), e) ed f), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo, ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra, su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(art. 63 CCNL del 14/2/2001 come modificato dall'art. 30 del CCNL del 18/7/2006, e sostituito dall'art. 11 CCNL 18 novembre 2008)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.
2. Il CNEL, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o, comunque, per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi [dell'art. 61](#)^(pag. 88) (Codice disciplinare), commi 5 e 6.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, commi 1 e 4-septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge n. 16 del 1992.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001, in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto [dall'art. 62/bis](#)^(pag. 93) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso, ai sensi dei commi da 1 a 5, sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. a), nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o 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 lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi [dell'art 62/bis](#)^(pag. 93) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 6, secondo periodo, e comma 7, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 5 e 6 [dell'art. 61](#)^(pag. 88) (Codice disciplinare), l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivargli da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari

(art. 31 CCNL 18 luglio 2006)

1. ...omissis¹¹⁴.

2. ...omissis¹¹⁵.

Norma di rinvio

(art. 32 CCNL 18 luglio 2006)

1. ...omissis¹¹⁶.

114 Comma non riportato in quanto di carattere transitorio. "I procedimenti disciplinari, in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio".

115 Comma non riportato in quanto di carattere transitorio. "Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano – qualora più favorevoli - le sanzioni previste dall'art. 28 (Codice disciplinare), in luogo di quelle previste dall'art. 61 (Codice disciplinare) del CCNL del 14/2/2001".

116 Gli artt. 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

CAPO XI

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(art. 34 CCNL 18 luglio 2006)

1. Il CNEL, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 14 febbraio 2001, adotta, con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo ([allegato B](#))^(pag. 122).

CAPO XII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(art. 64 CCNL 14 febbraio 2001)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli [artt. 24](#)^(pag. 49) (Assenze per malattia), [25](#)^(pag. 51), (infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio, equo indennizzo) e [61](#)^(pag. 88) (Codice disciplinare) del presente contratto, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età, fissato dalle vigenti disposizioni in materia per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva la facoltà di opzione per il proseguimento del rapporto per coloro che ne hanno diritto in virtù delle citate disposizioni;
- b) per dimissioni volontarie del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

essere applicato in coerenza e nel rispetto della normativa sopravvenuta: "In materia di conciliazione e arbitrato, si rinvia a quanto previsto dall'art. 6 CCNQ del 23 gennaio 2001 e successive modificazioni, integrazioni o proroghe".

Obblighi delle parti

(art. 65 CCNL 14 febbraio 2001)

1. Nel caso di cui alla lettera a) [dell'art. 64](#)^(pag. 97) (Cause di cessazione del rapporto di lavoro), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. Il CNEL comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta al CNEL rispettando i termini di preavviso.

Termini di preavviso

(art. 66 CCNL 14 febbraio 2001)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio superiore a 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi precedenti è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Il CNEL ha diritto a trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. ...Omissis¹¹⁷.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, il CNEL corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del C.C., nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni .

117 Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. 95 del 2012 convertito nella 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".

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Retribuzione e sue definizioni

(art. 77 CCNL 14/02/2001)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dal CNEL, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo giorno del mese; la tredicesima mensilità è corrisposta nel periodo ricompreso tra il 16 e il 18 del mese di dicembre. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni previste all'interno di ciascuna area e dall'indennità integrativa speciale;

b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;

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

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui [all'art. 42](#) ^(pag.39) (Riduzione dell'orario), il suddetto divisore è fissato in 151.

(art. 2 CCNL 24/07/2003)

1. ...omissis¹¹⁸.

118 Il riferimento alle posizioni "super" deve intendersi disapplicato per effetto della nuova disciplina di cui all'art. 18 del CCNL del 18/7/2006. Si riporta il testo del comma; "Ai fini del calcolo della retribuzione base mensile le parti confermano che la disciplina di cui all'art. 77, comma 2, lett. a) del CCNL del 14/2/2001, ricomprende anche le posizioni di sviluppo economico denominate "super", di cui all'art. 53 dello stesso CCNL".

2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 30 le corrispondenti retribuzioni di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) comma 2 lett. a) (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL del 14/2/2001.

Struttura della retribuzione

(art. 67 CCNL 14/02/2001)

1. La struttura della retribuzione del personale del CNEL ricompreso nelle categorie A, B e C si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'area di appartenenza nell'ambito del sistema classificatorio;
- b) posizione economica di sviluppo, come prevista [dall'art. 18](#)^(pag. 27) (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 18/7/2006¹¹⁹;
- c) indennità di amministrazione corrisposta secondo la disciplina [dell'art. 69](#)^(pag. 110) (Indennità di amministrazione);
- d) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
- e) indennità integrativa speciale;
- f) compensi per lavoro straordinario;
- g) compensi incentivanti ed altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto.

2. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni. E' altresì corrisposta la tredicesima mensilità.

119 Il precedente riferimento all'art. 53 del CCNL del 14/2/2001 (sviluppi economici all'interno delle aree) deve intendersi superato dall'art. 18 del CCNL del 18/7/2006, avente la medesima intestazione.

Stipendio tabellare

(Art. 4 CCNL 12 novembre 2009; art. 35, comma 3 del CCNL 18/7/2006 e art. 40 del CCNL 18/7/2006)

(art. 4 CCNL 12/11/2009)

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 13 CCNL del 18 novembre 2008, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella [Tabella A](#) ^(pag. 117) ed alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata [Tabella B](#) ^(pag. 118).
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, secondo le previsioni dell'art.2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n.203.

(art. 35 CCNL del 18/7/2006)

3. A decorrere dal 1° gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

Modifiche a discipline precedenti

(art. 40 CCNL del 18/7/2006)

1. A seguito del conglobamento dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 35, comma 3, (Stipendio tabellare) del CCNL del 18/7/2006, tutti i riferimenti a tale voce retributiva contenuti nei testi vigenti di precedenti CCNL sono da intendersi riferiti al solo stipendio tabellare.

Effetti dei nuovi stipendi

(art. 5 CCNL 12/11/2009))

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui [all'art. 61](#) ^(pag. 88) comma 4 (Codice

disciplinare) del CCNL ed [all'art. 63](#)^(pag. 95) comma 7 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 18 novembre 2008, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 4 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3 dell'art. 14 del CCNL del 18 novembre 2008¹²⁰.

Tredicesima mensilità

(art. 37 CCNL 18/07/2006)

1. Il CNEL corrisponde ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo indicato [dall'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), comma 1 del CCNL del 14/2/2001, (tra il 16 e il 18 del mese di dicembre). Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), comma 2, lett. b), del CCNL del 14/2/2001, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Nel caso dei passaggi di cui ...omissis¹²¹ [all'art. 18](#)^(pag. 27) (Sviluppi economici all'interno delle aree) trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.

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

120 Il comma 3, dell'art. 14 del CCNL 14/11/2008, fa riferimento all'art. 36, comma 3 del CCNL del 18/7/2006, che a sua volta rinvia all'art. 35, comma 3 del medesimo CCNL, che nella presente raccolta viene riportato nella disciplina dello stipendio tabellare. Si riporta il testo del comma 3 dell'art. 36: " Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 35, (stipendio tabellare), comma 3, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335."

¹²¹ La frase " Nel caso dei passaggi di cui all'art. 16 (progressioni verticali tra le aree)" non viene riportata in quanto deve ritenersi disapplicato in seguito all'entrata in vigore delle previsioni degli artt. 24 e 62 del d.lgs. n. 150 del 2009. Le predette norme di legge, infatti, hanno stabilito che per le progressioni tra le aree è sempre necessario lo strumento del concorso pubblico, sia pure con riserva a favore del personale interno di una quota percentuale non superiore al 50% dei posti messi a concorso.

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

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

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 vigenti.

Struttura della busta paga

(art. 83 CCNL 14/02/2001)

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area e la posizione economica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, assegni personali, indennità varie, produttività, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. Il CNEL adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

CAPO II

Fondo unico

(art. 71 CCNL 14/02/2001)

1. A decorrere dall'anno 2000 è costituito presso il CNEL un fondo unico preordinato all'erogazione dei trattamenti accessori e al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale destinatario del presente contratto. Il Fondo è alimentato dalle seguenti risorse economiche¹²²:

a) ...omissis¹²³

b) ...omissis

c) le somme che derivino dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

d) ...omissis¹²⁴

e) i risparmi di gestione riferiti alle politiche del personale individuati dal CNEL nell'ambito dell'autonomia contabile e gestionale definita dalla legge n. 936/1986 e sulla base del programma di attività adottato dall'assemblea e delle risultanze del controllo interno sulla gestione, fatte salve le quote che per effetto di disposizioni di legge sono riservate a risparmio del fabbisogno complessivo;

f) ...omissis¹²⁵

g) i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;

h) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;

122 Nell'ambito della ricognizione delle disposizioni concernenti la costituzione del Fondo unico, 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 tener presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, nonché all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78 del 2010 convertito nella legge 122 del 2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147 del 2013. Si segnala che al riguardo la Ragioneria generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2001, nonché alcuni orientamenti applicativi, reperibili sul relativo sito. Va anche richiamata la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2011.

123 Vedi nota precedente. Si riportano di seguito le disposizioni omesse:

"a) gli importi stanziati in applicazione degli artt. 36, 37 e 38 del Ccnl 16 maggio 1995 relativo al comparto Ministeri, nonché dell'art. 3, comma 2, del Ccnl 26 luglio 1996 relativo al medesimo comparto;" In particolare gli articoli citati sono stati disapplicati dall'art. 39 del CCNL 16/2/1999.

"b) un importo corrispondente alla riduzione del 20% delle risorse per lo straordinario, di cui all'art. 70 (Fondo per lo straordinario);".

124 Il testo deve ritenersi superato dalle più recenti disposizioni legislative in materia di costituzione dei Fondi. Il testo originario prevedeva che "gli importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni".

125 Questo alinea deve ritenersi disapplicato per effetto di quanto previsto dall'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008:" le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;"

i) un importo pari allo 0,85% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 1° gennaio 2000;

j) un importo pari al 1,2% del monte salari riferito al personale di cui al comma 1 determinato per l'anno 1997. Detta voce è utilizzabile a decorrere dal 1° maggio 1999 a condizione che, in sede di contrattazione integrativa, venga verificata la sussistenza delle necessarie corrispondenti disponibilità nel bilancio del CNEL.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno del personale in servizio, con particolare riferimento a quello incaricato delle posizioni organizzative, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche, il CNEL, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1999, valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente comma sono destinate anche al finanziamento della indennità di posizione di cui [all'art. 20](#)^(pag. 31) (Posizioni organizzative e professionali) nel rispetto delle indicazioni di cui [all'art. 72](#)^(pag. 108) comma 2, lett. d (Utilizzo del Fondo unico).

(art. 5 CCNL 4/12/2001)

1. Le risorse del fondo unico di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) del CCNL del 14.02.2001 sono incrementate delle seguenti ulteriori risorse:

a) a decorrere dal 1/1/2001, di un importo pari allo 0,28% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

b) di un importo pari ai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dal 1/1/2000; per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo unico di amministrazione con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno.

2. Il CNEL può destinare risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità per un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 del personale esclusa la quota relativa alla dirigenza. Dette risorse sono utilizzabili a condizione che, in sede di

contrattazione integrativa, venga verificata la sussistenza delle necessarie corrispondenti disponibilità nel bilancio.

(art. 39 CCNL 18/07/2006)

1. Il fondo unico di amministrazione, determinato ai sensi [dell'art. 71](#)^(pag. 105) del CCNL del 14/2/2001 e dell'[art. 5](#)^(pag. 106) del CCNL 4/12/2001, è incrementato di un importo pari a € 12,62 pro-capite mensili per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003.

2. Ad integrazione delle risorse che alimentano il fondo unico ai sensi dell'art. 71 del CCNL del 14/2/2001 e dell'art. 5 del CCNL 4/12/2001, sono previste le seguenti ulteriori risorse:

a) incrementato del 10% delle risorse del fondo per lo straordinario di cui [all'art. 70](#)^(pag. 109) (Fondo per lo straordinario); le predette risorse sono prelevate una sola volta, in via definitiva, dal fondo per lo straordinario, riducendone stabilmente le disponibilità;

b) risorse del fondo per lo straordinario non utilizzate per effetto dell'applicazione [dell'art. 22](#)^(pag. 33) comma 3 (Retribuzione di posizione e di risultato) (compensi per lavoro straordinario non più corrisposti ai titolari di posizione organizzativa) accertate a consuntivo; qualora non sia possibile l'utilizzo per tale finalità, sono utilizzate secondo la disciplina generale di cui [all'art. 72](#)^(pag. 108) (Utilizzo del fondo unico) del CCNL del 14/2/2001.

3. Sono confermate le modalità di utilizzo del fondo unico di amministrazione previste dall'art. 72 del CCNL del 14/2/2001.

(art. 4 CCNL 15/06/2007)

1. Il fondo unico di amministrazione, determinato ai sensi dell'art. 39 del CCNL del 18 luglio 2006, è incrementato, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere dal 1/1/2006, di un importo pari allo 0,51% del monte salari 2003 relativo al personale non dirigente destinatario del presente CCNL.

(art. 16 CCNL del 18/11/2008)

1. Con decorrenza 31.12.2007, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo unico di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001 è incrementato di un importo pari ad € 11,71 mensili pro-capite per tredici mensilità per i dipendenti in servizio al 31 dicembre 2005.

2. Le parti confermano quanto previsto dall'[art. 72](#)^(pag. 108), comma 2 lett. c) (Utilizzo del Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001, in base al quale i passaggi di sviluppo economico nell'ambito di ciascuna area, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo unico di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico) del medesimo CCNL. In tal

senso, la contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui al medesimo [art. 18](#)^(pag. 27) (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 18 luglio 2006. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo, fatte salve le disposizioni di legge in vigore, il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza.

(art. 6 CCNL 12/11/2009)

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo unico di amministrazione di cui all'[art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico) del CCNL del 14 febbraio 2001, sarà integrato sulla base di specifiche disposizioni di legge, come segue:

- le risorse derivanti dai tagli ai fondi unici di amministrazione di cui all'art. 67 comma 5, del d.l. n. 112 del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, che saranno recuperate, con le modalità previste dall'art. 61, comma 17;
- una quota parte degli eventuali risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, della legge 203 del 2008 (finanziaria per il 2009), realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, attivati in applicazione del citato d.l. n. 112 del 2008, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi e con le modalità di cui all'art. 2, comma 33 della medesima legge finanziaria.

Utilizzo del fondo unico

(art. 72 CCNL 14/02/2001)

1. Il fondo unico di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico) è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali/quantitativo dei risultati.

2. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate:

- a) per erogare compensi diretti ed incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;

b) per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale, da attribuirsi in modo selettivo;

c) per finanziare i passaggi di sviluppo economico nell'ambito di ciascuna area di cui agli [artt. 15](#)^(pag. 25) (Progressione all'interno del sistema di classificazione), comma 1, lett. b) e [18](#)^(pag. 27) (Sviluppi economici all'interno delle aree); restano comunque acquisite, al fondo di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico), le risorse destinate alle posizioni di sviluppo economico nell'ambito di ciascuna area attribuite a tutto il personale in servizio, anche a seguito di cessazione del rapporto di lavoro o di passaggio ad area superiore;

d) per il finanziamento della indennità di posizione prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative ai sensi [dell'art. 20](#)^(pag. 31) (Posizioni organizzative e professionali), utilizzando esclusivamente le risorse disponibili in attuazione della disciplina dell'[art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico), comma 2;

e) per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro ovvero la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza e il richiamo in servizio per interventi straordinari.

3. Le risorse economiche destinate al finanziamento degli oneri conseguenti alla attuazione della disciplina di cui al comma 2 lettere c) e d) devono avere carattere di certezza e di stabilità.

4. L'attribuzione dei compensi di cui al comma 2, lett. a) e b) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali anche temporalmente conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del d.lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Le somme non utilizzate con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

CAPO III TRATTAMENTI ACCESSORI

Fondo per lo straordinario

(art. 70 CCNL 14/02/2001)

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario il Cnel può utilizzare, dal 31 dicembre 1999, risorse finanziarie in misura non superiore

a quelle destinate a tale scopo nell'anno 1999, ridotte di una quota pari al 20% che confluisce nel fondo di cui [all'art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico).

2. Le parti si incontrano due volte nell'anno, per un confronto preventivo che stabilisca le linee guida, le priorità ed i criteri per la utilizzazione delle risorse destinate al lavoro straordinario e per valutare successivamente le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione delle stesse prestazioni, nonché per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nel fondo di cui all'[art. 71](#)^(pag. 105) (Fondo unico).

Indennità di amministrazione

(art. 7 CCNL 18/11/2009)

1. L'indennità di cui all'art. 15 (Indennità di amministrazione) del CCNL del 18 novembre 2008 è incrementata, con decorrenza dal 1.1.2009, nelle misure previste nell'allegata [Tabella C](#).

(art. 1 CCNL 24/07/2003)

1. L'indennità di amministrazione di cui all'art. 69 (Indennità di amministrazione) del CCNL del 14/2/2001 ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Ad essa si applicano le discipline che prevedono riduzioni o sospensioni dello stipendio tabellare.

2. A decorrere dal 1/1/2000, l'indennità di amministrazione è considerata utile agli effetti dell'indennità di licenziamento, dell'indennità di buonuscita, del trattamento di fine rapporto.

Tabella C Incrementi mensili indennità di amministrazione

Valori in euro per 12 mensilità

Posizione economica	Incremento mensile dall'1.1.2009	Nuovo valore annuale all'1.1.2009
C5	7,80	8.811,72
C4	7,46	8.796,96
C3	6,89	8.773,44

C2	6,33	8.184,96
C1	5,76	7.868,40
B4	5,76	6.789,96
B3	5,54	6.781,44
B2	5,31	6.770,28
B1	4,97	6.485,76
A3	4,97	5.717,76
A2	4,75	5.710,44
A1	4,41	5.676,96

CAPO IV DISPOSIZIONI VARIE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

Trattamento di trasferta¹²⁶

(art. 73 CCNL 14/02/2001)

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva pari a:
 - ...omissis¹²⁷
 - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, il rimborso compete per biglietti di classe "economy" ovvero, nel caso di viaggi intercontinentali o di lunga durata, di classe superiore;

¹²⁶ In materia sono intervenuti l'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005 e l'art. 6, comma 12, del D.L. n. 78 del 2010, convertito dalla legge n. 122 del 2010.

¹²⁷ A seguito delle disposizioni legislative indicate nella precedente nota, non viene più erogata l'indennità di trasferta, tranne che per alcune categorie di personale espressamente previste dalla legge. L'originaria formulazione prevede l'erogazione di

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

c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;

e) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica [l'art. 75](#)^(pag. 114) (Copertura assicurativa), commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:

a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi fino a quattro stelle;

b) della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 22,25 per il primo pasto e di complessive € 44,26 per i due pasti.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione 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, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Il personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o facente parte di delegazione ufficiale del CNEL è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

7. Il CNEL individua, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di € 25,82 lorde. Con la stessa procedura il CNEL stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, lett. a, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

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

11. Il CNEL stabilisce, con gli atti previsti dal proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, e previa informazione, seguita a richiesta da incontro, ai soggetti sindacali di cui [all'art. 8](#)^(pag. 17) (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non ricompresi nella previsione di cui al comma 1.

12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett.a) è incrementata del 50% ; non si applica la disciplina del comma 8.

b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%.

Il CNEL incrementa le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'Estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità nel bilancio del CNEL.

Servizio mensa e buoni pasto

(ex art. 74 CCNL 14/02/2001)

1. Il CNEL può istituire un servizio mensa o, in alternativa, secondo le modalità indicate nei successivi commi, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

2. I criteri per usufruire del servizio mensa o del buono pasto sono stabiliti come segue:

a) nel caso di giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista [dall'art. 41](#)^(pag. 38) (Orario di lavoro), all'interno della quale va consumato il pasto;

b) indipendentemente dall'articolazione dell'orario su cinque o sei giorni, nel caso di giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno due ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista [dall'art. 41](#)^(pag. 38) (Orario di lavoro), all'interno della quale va consumato il pasto;

3. Il valore del buono pasto copre la quota a carico del dipendente e non può superare il costo medio per pasto che il CNEL sosterebbe nel caso di istituzione del servizio mensa.

4. I dipendenti in posizione di comando o distacco appartenenti ad altre amministrazioni pubbliche, ricevono i buoni pasto secondo la disciplina del presente articolo. I dipendenti del CNEL che prestano servizio presso altre amministrazioni pubbliche non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente articolo.

5. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

Trattenute per scioperi brevi

(art. 79 CCNL 14/02/2001)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui [all'art. 77](#)^(pag. 100) (Retribuzione e sue definizioni), c. 2, lett. b)

Copertura assicurativa

(art.75 CCNL 14/02/2001)

1. Il CNEL assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui [all'art. 20](#)^(pag. 31) (Posizioni organizzative e professionali), che operino in condizioni di autonomia, con assunzione di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni di cui [all'art. 76](#)^(pag. 115) (Patrocinio legale), salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nel bilancio, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Il CNEL stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

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

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

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

Patrocinio legale

(art. 76 CCNL 14/02/2001)

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

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

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi [dell'art. 75](#)^(pag. 114) (Copertura assicurativa), comma 1.

CAPO V

Previdenza complementare¹²⁸

(art. 80 CCNL 14/02/2001)

....omissis

(art. 6 CCNL 4/12/2001)

....omissis

Conferma di discipline precedenti

(art. 41 CCNL 18/7/2006)

1. Nei confronti del personale del CNEL continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336 del 1970 e successive modificazioni e integrazioni. Il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art. 77, comma 2, lett. a) del CCNL del 14 febbraio 2001, così come modificata dall'art. 2 del CCNL del 24/7/2002, per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

2. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, ove non disapplicate, le discipline dei contratti collettivi nazionali di lavoro già stipulati il 14/2/2001, il 4/12/2001 e il 24/7/2003. Sono, in via esemplificativa, confermate le seguenti discipline del CCNL 14/2/2001: art. 41 sull'orario di lavoro e sulla relativa

¹²⁸ Gli articoli in esame devono ritenersi disapplicati 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 dei Fondi Pensione COVIP.

Si riportano di seguito i testi degli articoli omessi:

"art. 80 CCNL 14/02/2001

1. Le parti convengono procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti concordano l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ai comparti ministeri ed enti pubblici non economici, a condizione di reciprocità."

"Art. 6 CCNL 4/12/2001

1. Ai fini di una completa attuazione dell'art. 80 (Previdenza complementare), le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura non inferiore all'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso."

quantificazione in 36 ore settimanali; art. 15 sulle ferie; tutte le altre disposizioni contrattuali in materia di orario e sue articolazioni e tutele ivi compresi gli artt. 42, 43, 44, 46 e 47.

CAPO VI NORME FINALI DI PARTE ECONOMICA

Disposizioni particolari di parte economica

(art. 17 del CCNL 18/11/2008)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2007 alla fascia retributiva A3 è riconosciuto un ulteriore incremento annuo lordo al fine di equipararne il valore economico a quello della fascia retributiva B1, come previsto dalla Tabella B.

TABELLA A: Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valore in euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	dal 1°.4.2008	Rideterminato dal 1°.7.2008 (1)	Rideterminato dal 1°.1.2009 (2)
C5	11,00	18,34	103,06
C4	10,46	17,43	96,50
C3	9,74	16,23	89,45
C2	8,87	14,79	81,52
C1	8,10	13,50	75,39
B4	8,10	13,50	75,39
B3	7,84	13,06	73,22
B2	7,42	12,36	70,09
B1	6,98	11,63	64,94
A3	6,91	11,52	64,94

A2	6,63	11,05	61,75
A1	6,28	10,47	58,47

(1) Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

TABELLA B: Nuova retribuzione tabellare annua

Valore in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	dal 1° .4.2008	dal 1° .7.2008	dal 1° .1.2009
C5	27.656,57	27.744,65	28.761,29
C4	26.229,17	26.312,81	27.261,65
C3	24.443,82	24.521,70	25.400,34
C2	22.263,95	22.334,99	23.135,75
C1	20.334,16	20.398,96	21.141,64
B4	20.334,16	20.398,96	21.141,64
B3	19.674,77	19.737,41	20.459,33
B2	18.629,00	18.688,28	19.381,04
B1	17.516,22	17.572,02	18.211,74
A3	17.515,38	17.570,70	18.211,74
A2	16.649,67	16.702,71	17.311,11
A1	15.765,35	15.815,63	16.301,63

ALLEGATO A Declaratorie

Area C

L'area ricomprende quelle figure professionali che, in attuazione degli indirizzi generali e nell'ambito dei processi gestionali esistenti nell'organizzazione del segretariato generale del CNEL, svolgono attività presupponenti:

- elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze si acquisisce con laurea, laurea specialistica o con equivalente elevata esperienza e apprendimento sul lavoro);
- contenuti di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultato riferita a rilevanti processi in cui si specifica l'attività del CNEL;
- attitudine al "problem solving" rapportate al particolare livello di responsabilità e conoscenza approfondita delle strumentazioni gestionali e operative del CNEL;
- attitudine alla gestione delle risorse umane;

capacità di assumere decisioni anche in situazioni di criticità e di orientare il contributo personale all'ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico della qualità, alla circolazione delle informazioni, all'integrazione interna ed esterna.

Accesso dall'esterno

Nella posizione C1 mediante procedure selettive pubbliche.

Requisiti: Diploma di laurea o diploma di laurea specialistica secondo le caratteristiche del profilo ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati .

Accesso dall'interno:¹²⁹

....omissis

Area B

Appartengono a quest'area le figure professionali presupponenti :

¹²⁹ Questa procedura deve ritenersi disapplicata in seguito dell'entrata in vigore delle previsioni degli artt. 24 e 62 del d.lgs. n. 150 del 2009, si può affermare che è venuto meno l'istituto contrattuale della progressione verticale. Le predette norme di legge, infatti, hanno stabilito che, per i passaggi del personale già in servizio da una categoria di inquadramento a quella superiore, è sempre necessario il concorso pubblico, sia pure con riserva di una quota percentuale dei posti da coprire a favore degli interni. Si riporta il testo della precedente disposizione: " Dall'Area B alla posizione economica iniziale dell'Area C con le modalità previste dall'art. 16 (progressioni verticali tra le aree).
Requisiti: per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.

In mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, al personale, purché in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, viene richiesta, per i profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno con il solo diploma di laurea, una esperienza professionale complessiva di 6 anni nell'area di provenienza.

- approfondite conoscenze monospecialistiche (la base teorica è acquisibile con il diploma di scuola media secondaria di secondo grado o con equivalente elevata esperienza e apprendimento sul lavoro);
- svolgimento di attività istruttoria collegata alle funzioni degli organi consiliari e di gestione giuridico-amministrativa e contabile, con utilizzo di strumenti informatici;
- contenuto concettuale con responsabilità di risultato riferita a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne/esterne e interazione anche con soggetti esterni per le necessità connesse allo svolgimento dei compiti assegnati;
- attitudini a mansioni qualificate di accoglienza (call-center).

Accesso dall'esterno

Nella posizione B1 mediante procedure selettive pubbliche.

Requisiti: diploma di scuola media secondaria di secondo grado.

Accesso dall'interno: ¹³⁰

...omissis

Area A

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze di tipo operativo generale (la cui base si sviluppa nella scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta nella mansione;
- conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale del CNEL e sulle normative interne fondamentali ;
- capacità di assicurare il necessario supporto ai processi gestionali con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie; requisiti di affidabilità nella gestione delle risorse tecniche affidate;
- capacità di fronteggiare imprevisti;
- mansioni ausiliarie di accoglienza (front-line e call-center);
- custodia e trasporto di persone e cose.

Accesso dall'esterno

130 Vedi nota precedente. Si riporta il testo: " Dall'Area A alla posizione economica iniziale dell'Area B con le modalità previste dall'art. __ (progressioni verticali tra le aree).

Requisiti: per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.

In mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi, per legge, al personale, in possesso del diploma di scuola media secondaria di primo grado, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno 5 anni nell'area di provenienza.

Nella posizione A1 attraverso le procedure di cui alla legge n. 56/1987 e successive modificazioni.

Requisiti: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

ALLEGATO B

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 aziende a sostenere ogni componente del personale 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 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 dipendente/il dipendente 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 dipendente/il dipendente 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.

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

Art.5

(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente 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 n. 125/1991, 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. 125/91 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. 125/91, 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 aziende 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 dipendenti/ai dipendenti 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.

ALLEGATO C
Codice di comportamento dei dipendenti
delle pubbliche amministrazioni¹³¹

...omissis

131 Il codice di comportamento, in precedenza allegato al CCNL, è stato omesso in quanto abrogato dal D.P.R. n. 62 del 2013, come meglio precisato nella nota n. 95.

ALLEGATO D

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.