



RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e
sperimentazione
Personale non dirigente*

Gennaio 2017

INDICE

INDICE.....	0
INTRODUZIONE	7
TITOLO I AMBITO DI APPLICAZIONE.....	9
Campo di applicazione.....	9
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	10
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	12
CAPO I OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI	12
Obiettivi e strumenti	12
Contrattazione integrativa collettiva	13
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo.....	15
Contrattazione a livello locale.....	16
Informazione	17
Concertazione	19
Consultazione	20
Pari opportunità	20
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	21
CAPO II SOGGETTI SINDACALI	23
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro.....	23
Composizione delle delegazioni	23
CAPO III PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'.....	24
Clausole di raffreddamento	24
Interpretazione autentica dei contratti.....	24
CAPO IV DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI	25
Contributi sindacali	25
Trattamento giuridico economico dei dipendenti in particolari situazioni di stato	26
TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO.....	27
CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	27
Il contratto individuale di lavoro	27
Periodo di prova	28

CAPO II ORARIO DI LAVORO E RIPOSI–NORMATIVA COMUNE	30
Riposo settimanale	30
Ferie, festività del santo patrono e recupero festività soppresse	30
Lavoro notturno	32
CAPO III ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO... 33	33
Orario di lavoro	33
Conto ore individuale	35
CAPO IV ORARIO DI LAVORO E FERIE DEI RICERCATORI E TECNOLOGI	35
Orario di lavoro	35
Servizio in turno	36
Ulteriori disposizioni in materia di ferie	37
CAPO V MOBILITA'	37
Mobilità volontaria e obbligatoria	37
Mobilità verso enti del comparto o altre amministrazioni	38
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	38
Criteri per le procedure di equiparazione	39
Riconoscimento servizi pregressi	40
CAPO VI CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO	40
Mobilità tra profili a parità di livello dal IV al IX	40
Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX	41
Progressione di livello nei profili	44
Opportunità di sviluppo professionale per il personale dal IV al IX livello	46
Tabella C: progressioni economiche per il personale dei livelli IV-IX	47
Accesso al IV livello	48
Accesso ai livelli di base	48
Soppressione del profilo di ausiliario	49
Disposizioni particolari	49
Soppressione del IX livello	49
Soppressione X livello	49
Norme riferite a situazioni pregresse	50
CAPO VII CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE DEI RICERCATORI E TECNOLOGI	51

Ricercatori e tecnologi	51
Diritti	52
Norme sull'accesso ai profili di ricercatori e tecnologi	53
Opportunità di sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi	53
Disposizione transitoria per lo sviluppo professionale	56
Mobilità tra i profili di ricercatori e tecnologi	56
CAPO VIII FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	57
Assunzioni a tempo determinato.....	57
Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	59
Telelavoro	63
Lavoro interinale	63
Forme contrattuali flessibili di lavoro	63
CAPO IX INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO ...	64
Assenze e permessi retribuiti	64
Permessi brevi	65
Assenze per malattia.....	66
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	68
Diritto allo studio.....	69
Aspettativa per motivi personali	70
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio.....	71
Altre aspettative.....	71
Altre disposizioni in materia di aspettative	72
Congedi per la formazione	72
Congedi parentali	73
Congedi per eventi e cause particolari	75
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	75
CAPO X NORME DISCIPLINARI	76
Doveri del dipendente	76
Sanzioni e procedure disciplinari.....	78
Codice disciplinare	80
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	83

Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale	84
CAPO XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	85
Cause di cessazione del rapporto di lavoro	85
Obblighi delle parti	85
Recesso con preavviso	86
CAPO XII TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVA COMUNE	87
Mense, servizi sostitutivi e buono pasto.....	87
Indennità di rischio da radiazioni	88
Attività per prestazioni a committenti esterni	88
CAPO XIII TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO	89
Struttura della retribuzione	89
Aumenti della retribuzione base.....	90
Tabella A del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Incrementi mensili della retribuzione tabellare.....	91
Tabella B del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Nuova retribuzione tabellare	91
Effetti nuovi stipendi	92
Risorse per il trattamento accessorio.....	93
Produttività collettiva e individuale.....	97
Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio.....	97
Indennità di posizione	99
Indennità di ente	100
Tabella C del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Incrementi dell'indennità di ente.....	100
Indennità di valorizzazione professionale	102
Indennità di responsabilità.....	103
Lavoro in turni	103
CAPO XIV TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RICERCATORI E TECNOLOGI	105
Aumenti della retribuzione base.....	105
Tabella D del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009	106

Tabella E del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Nuova retribuzione tabellare all'1.1.2009.....	107
Effetti nuovi stipendi	108
Altri istituti del trattamento economico accessorio	109
Passaggi di fascia stipendiale	110
Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale	111
Tabella N del CCNL 21.2.2002 biennio economico 2000-2001 Indennità valorizzazione professionale dall'1.1.2001	111
Indennità valorizzazione professionale.....	112
Tabella G CCNL 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007 Incrementi dell'indennità di valorizzazione professionale.....	112
CAPO XV PREVIDENZA E ASSISTENZA.....	112
Assicurazioni integrative	112
Previdenza complementare	113
Benefici di natura assistenziale e sociale	114
CAPO XVI FORMAZIONE.....	114
Formazione professionale personale dal iv al ix livello	114
Formazione e aggiornamento ricercatori e tecnologi.....	116
Periodi sabbatici per ricercatori e tecnologi	118
CAPO XVII DISPOSIZIONI PARTICOLARI	118
Semplificazione amministrativa e tutela della privacy	118
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	118
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	119
TITOLO IV ENEA.....	120
Aumenti della retribuzione base.....	120
Tabella F del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Incrementi mensili della retribuzione tabellare – enea	121
Tabella G del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Nuova retribuzione tabellare - enea.....	122
Effetti nuovi stipendi	122
Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività.....	123
TITOLO V NORME FINALI	124
Norma di rinvio	124

ALLEGATI	125
Allegato n.1 al CCNL del 7.4.2006:	125
Allegato n.2 – D.P.R. 16 Aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.....	129
NOTE A VERBALE E CONGIUNTE.....	140
ACCORDI SUI SERVIZI ESSENZIALI	142
CCNL sui servizi pubblici essenziali del 17 maggio 1996.....	142
Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale non dirigente dell'enea del 15.3.2004	146

INTRODUZIONE

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

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

A tal fine, sono state raccolte e raggruppate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle emanate in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservandone tuttavia 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 pur non essendo state espressamente abrogate;
- 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 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 7 ottobre 1996; CCNL biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 21 novembre 1996; CCNL quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 21/2/2002; CCNL biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 21 febbraio 2002; CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 7 aprile 2006; CCNL biennio economico 2004-2005, sottoscritto il 7 aprile 2006; CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto il 13 maggio 2009; CCNL biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 13 maggio 2009; CCNL sui servizi pubblici essenziali sottoscritto il 17 maggio 1996; CCNL sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale non dirigente dell'ENEA sottoscritto il 15 marzo 2004.

Sotto la titolazione di ciascun articolo sono riportate, tra parentesi, le precedenti fonti negoziali da cui discende la disposizione contrattuale.

N.B. In questa raccolta sistematica, per agevolare la lettura delle disposizioni contrattuali, si è proceduto ad un accorpamento e, in alcuni casi, ad una nuova rubricazione o ad un nuovo posizionamento di articoli o di gruppi di essi che diverge da quella dei contratti originari.

TITOLO I AMBITO DI APPLICAZIONE

Campo di applicazione

(art. 1, comma 1 e 4 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato l'11.6.07.
2. Omissis¹.
3. Omissis.
4. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 è riportato nel testo del presente contratto come 'Enti'.

(art. 1, comma 2 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)

1. Omissis².
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto o Ente o Istituzione di destinazione.
3. Omissis.³

¹ Il presente comma 2 e il seguente comma 3 non attengono al "campo di applicazione" dei contratti e pertanto non sono stati riportati nel presente paragrafo bensì in quello successivo che riguarda la "durata e la decorrenza dei contratti".

² Il presente comma è stato sostituito dal comma 1 dell' art.1 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 che abbiamo riportato poco sopra e che comunque ha riprodotto lo stesso testo.

³ Il presente comma è stato sostituito dal comma 4 dell'art.1 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 che abbiamo riportato poco sopra e che comunque ha riprodotto lo stesso testo.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(art. 1, commi 2 e 3 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Omissis⁴.
2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente CCNL. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47, D.lgs. n. 165/01.
4. Omissis.

(art. 2 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio 2006-2009 e biennio 2006-2007)

1. Omissis⁵.
2. Omissis⁶.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dagli Enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipula di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del d.lgs. n.165/2001.
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. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Omissis⁷.

⁴ Il presente comma 1 e il seguente comma 4 non attengono alla "durata e decorrenza" dei contratti e pertanto non sono stati riportati nel presente paragrafo bensì in quello precedente che riguarda il "campo di applicazione" dei contratti.

⁵ Il presente comma è stato sostituito dall'art.1 comma 2 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 poco sopra riportato. Il testo omissis è il seguente: "Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2007 per la parte economica".

⁶ Il presente comma è stato sostituito dall'art.1 comma 3 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 2009 che abbiamo riportato poco sopra e che comunque ha riprodotto lo stesso testo.

⁷ Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia contenute nell'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della relativa specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro del 30.4.2009 nonché delle previsioni del D.Lgs.n.150/2009 che ha introdotto l'art.47 bis del D.Lgs. 165/2001. Il testo omissis è il seguente: "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 conflittuali".

(art. 2 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio 2002-2005 e biennio 2002-2003)

1. Omissis^{7bis}.
2. Omissis.
3. Omissis.
4. Omissis.
5. Omissis.
6. Omissis^{7ter}.
7. Omissis^{7quater}.

^{7bis} Sono stati omessi i commi dall'1 al 5 in quanto sostituiti dalle rispettive disposizioni dei successivi CCNL poco sopra riportati ovvero sia dall'art. 2 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio 2006-2009 e biennio 2006-2007 e dall'art. 1, commi 2 e 3 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009.

^{7ter} Comma disapplicato per effetto delle nuove previsioni in materia contenute nell'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e della relativa specifica intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro del 30.4.2009 nonché delle disposizioni contenute nell'art. 47 bis del D.Lgs.n.150/2009. Il testo omesso è il seguente: "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 comparto sarà corrisposta la relativa indennità nelle misure e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura contrattuale di cui agli artt. 47 e 48 del D. lgs. n.165/2001." Attualmente l'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale trova la sua regolamentazione nell'art.2, comma 35, della legge n.203/2008. Successivamente, in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, comma 1, let. 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) secondo il quale "...per gli anni 2013 e 2014 non si dà luogo, senza possibilità di recupero, al riconoscimento di incrementi a titolo di indennità di vacanza contrattuale che continua ad essere corrisposta, nei predetti anni, nelle misure di cui all'articolo 9, comma 17, secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78..." 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. In merito, si rinvia alle specifiche indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, consultabili sul relativo sito istituzionale, nella sezione RGS - Ragioneria Generale dello Stato, Attività istituzionali, Ordinamenti e costi del lavoro pubblico, Indennità di vacanza contrattuale.

Più di recente, l'art. 1, comma 255, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018.

^{7quater} Per quanto riportato nella precedente nota il comma di seguito riportato deve ritenersi disapplicato: " 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 precedente".

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI

Obiettivi e strumenti

(art. 27 del CCNL 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità degli Enti e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali, nonché per il sostegno ai processi innovatori in atto.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali, a livello di singolo Ente:

- a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
- b) informazione;
- c) concertazione;
- d) consultazione⁸;
- e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

⁸ Vedi nota 18.

Contrattazione integrativa collettiva⁹

(art. 28 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003 come integrato dall'art. 20 comma 1 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006 e 2007)

1. Gli Enti attivano, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 5.

2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia progettuale e operativa dei singoli enti, nonché al miglioramento della qualità dei servizi istituzionali anche attraverso il coinvolgimento, con le diverse modalità previste, dei sindacati rappresentativi e delle R.S.U nella elaborazione e attuazione dei programmi di innovazione organizzativa, ristrutturazione, riqualificazione e incentivazione.

3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:

a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale dal IV al IX livello, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a :

a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;

a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio.

b) criteri generali per la corresponsione dei compensi del personale dal IV al IX livello con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, possesso di titoli professionali specifici, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge, secondo quanto previsto per ciascuna situazione negli articoli di riferimento del presente CCNL e del CCNL 21.02.2002;

c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;

d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

⁹ La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni degli artt. 40, comma 1, e 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt.54 e 34 del D.Lgs.n.150/2009, nonché delle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

- e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;
- f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, ivi compresa la predisposizione dei software per l'utilizzo del sistema automatico di rilevazione delle presenze;
- h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel CCNL 21.02.2002;
- i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
- j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;
- l) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
- m) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL 5 marzo 1998, sez. II, Ricercatori e Tecnologi¹⁰;
- n) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda, da una sede ad altra dello stesso Ente, limitatamente agli enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero con più sedi periferiche autonome in Comuni diversi;
- o) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario;
- p) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti;
- q) criteri per l'utilizzo, da parte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, della posta elettronica dell'Ente;

¹⁰ Si tratta del contratto della dirigenza dell'area VII non inserito nella presente raccolta sistematica e in particolare dell' Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e Tecnologo: "1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 ai ricercatori e tecnologi spetta una indennità, corrisposta per tredici mensilità, per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo finanziata :

a) con lo 0,5% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7 ;

b) con lo 0,55% del medesimo monte salari relativo all'anno 1995.

2. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 sono stabiliti in contrattazione decentrata."

r) criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'[art. 19](#) del presente CCNL^(PAG. 88) (Attività per prestazioni a committenti esterni)¹¹.

4. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente [art. 27](#)^(PAG. 12) (Obiettivi e strumenti)¹², comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere d), e), h), l), n), nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori. In tal caso verrà data informazione alle OO.SS.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate^{12bis}.

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo¹³

(art. 29 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'[art. 34, comma 2](#)^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

¹¹ Si tratta del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003 pur essendo le lettere q) ed r) state introdotte dall'art. 20 comma 1 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006 e 2007.

¹² Il riferimento è da intendersi all'art.27 anche se nel testo originale è menzionato l'art.32.

^{12bis} In materia, si considerino anche le previsioni dell'art. 40, comma 3-quinquies, del d. lgs. 165/2001, nel testo risultante dalle modifiche recate dall'art.54, comma 1, del d. lgs. 150/2009.

¹³ In materia, si tenga conto anche delle previsioni dell'art.40-bis del D. Lgs. n.165/2001, come sostituito integralmente dall'art.55 del D. Lgs n.150/2009 e successivamente modificato dall'art.53, comma 1,lett. d) del D.Lgs. 33/2013.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'Ente^{13bis}. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria¹⁴. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3-ter, della legge 27.12.97, n.449 e successive modificazioni e integrazioni¹⁵.

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 collettivi integrativi.

5. Gli Enti sono tenuti a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio¹⁶.

Contrattazione a livello locale¹⁷

(art. 30 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. Il livello locale di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli Enti, la struttura centrale, le aree di ricerca laddove esistenti, ovvero le sedi locali, escluse le strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali. La contrattazione a livello locale si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione collettiva nazionale ed integrativa di Ente, sulle seguenti materie:

a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;

^{13bis} In tema di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa e dei relativi organi competenti in materia, si richiama l'art. 40 bis del d. lgs. 165/2001, come sostituito integralmente dall'art.55 del d. lgs. 150/2009 e successivamente modificato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D. lgs. 33/2013 che ha abrogato il comma 4 del richiamato art.40 bis e introdotto, al suo posto, nuove disposizioni contenute nell'art.21 del già citato D.Lgs. 33/2013.

¹⁴ Si segnala la Circolare n.25 del 19.7.2012 del MEF - Dip. Ragioneria Generale dello Stato sugli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi di cui all'art.40, comma 3 sexies del D. Lgs. n.165/2001 come modificato dall'art.54 del D. Lgs n.150/2009.

¹⁵ Comma abrogato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 66 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁶ L'obbligo di trasmissione all'ARAN del testo del contratto integrativo, con l'allegata relazione tecnico - finanziaria ed illustrativa, è sancito anche dall'art.40-bis (che si ricorda essere stato integralmente sostituito dall'art.55, comma 1, del D.Lgs. 150/2009) comma 5, del D.Lgs.n.165/2001, con la previsione altresì di una specifica sanzione (art.40-bis, comma 7, del D.Lgs.n.165/2001) in caso di inadempimento. Successivamente, sulla materia, è intervenuto anche il D.Lgs. n. 123 del 2011. Si segnala la circolare n. 25 del 7.9.2011.

¹⁷ Vedi nota 9.

b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva di Ente, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali.

2. I contratti sottoscritti in sede locale non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, nonché dalla contrattazione integrativa di Ente, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

3. Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma 2, possono essere oggetto di contrattazione in sede locale altre questioni che a tale sede siano demandate, senza duplicazioni o sovrapposizioni, dalla contrattazione collettiva integrativa nelle materie indicate nell'[art. 28](#)^(PAG. 13) (Contrattazione integrativa collettiva).

Informazione¹⁸

(art. 31 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003 come integrato dall'art. 20 comma 2 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006 e 2007)

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.

2. Ciascun Ente fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'[art. 34](#)^(PAG.23) (Composizione delle delegazioni) in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. Gli enti sono tenuti a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;

b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti e delle dotazioni organiche;

c) verifica periodica della produttività delle strutture;

d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;

¹⁸ In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.5, comma 2, e 40, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001, come modificate dall'art.34 e 54 del D.Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.Rilevano in materia anche le disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche non sono più oggetto di consultazione ma solo di informazione sindacale preventiva. Si rinvia anche alle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Attengono all'istituto dell'informazione anche le disposizioni dell'art.6, comma 1, del d. lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 2, comma 18, lett. a) del d.l. n. 95/2012, convertito in legge 7 agosto 2012, n.135.

- e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità^{18bis}, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
- f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
- g) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
- h) adozione di forme di lavoro flessibili, di cui all'art. 36, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;
- i) bilancio preventivo e consuntivo;
- j) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- k) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

- a) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c) andamento generale della mobilità del personale;
- d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale;
- f) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;
- g) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva;
- h) utilizzazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'[art. 19](#)^(PAG. 88) (Attività per prestazioni a committenti esterni) del presente CCNL¹⁹.

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono a una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

^{18bis} Sulla materia deve farsi riferimento anche all'art. 30 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art.4 del D.L. n.90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n.114 del 2014.

¹⁹ Lettera introdotta dall'art. 20 comma 2 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006 e 2007.

Concertazione²⁰

(art. 32 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'[art. 34](#)^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni)²¹, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali nelle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario;
- b) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;
- c) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- d) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la mobilità, i benefici assistenziali, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che le amministrazioni sono tenute a fornire – e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di competenza, ai comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti. La composizione degli organismi previsti nel presente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

²⁰ Vedi nota 18.

²¹ Il riferimento è da intendersi all'art.34 anche se nel testo originale è menzionato l'art.40.

Consultazione²²

(art. 33 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali. In tali casi, senza particolari formalità, l'Ente acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'[art. 34](#)^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni).
2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni²³.
3. I soggetti sindacali di cui al successivo articolo^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni)²⁴ vengono informati sullo stato dell'occupazione negli Enti. A tal fine gli Enti predispongono, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il temine eventualmente previsto, l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti di cui al successivo articolo^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni)²⁵. L'atto ricognitivo viene aggiornato con cadenza annuale.

Pari opportunità

(art. 39 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. Omissis²⁶.

²² Ved. nota 18.

²³ Il riferimento attualmente deve essere inteso agli artt.47 e 50 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81.

²⁴ Art.34 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003.

²⁵ Vedi nota 24.

²⁶ Sono stati omessi i commi 1,2,3, e 6 in quanto clausole riferite al Comitato pari Opportunità che sono disapplicate a seguito dell'introduzione da parte dell' art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Si vedano anche le linee guida del marzo 2011 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il testo omesso è il seguente :

" 1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso gli Enti, ai sensi delle disposizioni vigenti.

2. Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. In occasione del rinnovo del CPO il Presidente è eletto a maggioranza assoluta dei componenti.

6. Gli Enti garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività."

2. Omissis.
3. Omissis.
4. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.
5. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 4²⁷ sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal presente contratto.
6. Omissis.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza²⁸

(art. 23 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in tutti gli Enti del comparto, è individuato con le modalità di cui al D.Lgs. n.626/94 e successive modificazioni e integrazioni.

Qualora successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS del comparto.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del D.lgs.626/94 e successive modificazioni e integrazioni, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente all'Ente le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;

b) laddove il D.lgs.626/94 preveda l'obbligo da parte dell'Ente di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. L'Ente consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale,

²⁷ Il riferimento è da intendersi al comma 4 anche se nel testo originale è menzionato il comma 3.

²⁸ In caso di rinvio contenuto nel testo alla Legge 626/94 si tenga presente che essa è abrogata dall'art. 304, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 con i limiti e la decorrenza ivi previsti.

depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente. E' altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del d.lgs. 626/94;

c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d) L'Ente su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett. G) del D.lgs.n.626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base di almeno 32 ore, come previsto dal D.lgs.626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del D.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del d.lgs. 626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa esplicito riferimento al D.lgs.626/94, al D.lgs.242/96, al D.M.292/96, al D.M. 363/98, al D.M.382/98, al CCNO del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

CAPO II SOGGETTI SINDACALI

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

(art. 35 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) 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;
- b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'articolo 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002, e loro successive modifiche²⁹.

Composizione delle delegazioni

(art. 34 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per gli Enti:

- a) a livello nazionale: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;
- b) a livello locale: dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nell'ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

²⁹ Si veda in proposito l'art.46 bis "Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali" del D.L. 112/2008 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" nonché il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 23 Febbraio 2009 "Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali autorizzabili a favore del personale dipendente dalle amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 46-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133" e da ultimo, il contratto collettivo nazionale quadro di modifica del ccnq per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti 2008 –2009 del 26 settembre 2008 del 9 ottobre 2009 e il contratto collettivo nazionale quadro di integrazione e modifica del ccnq 9 ottobre 2009 del 3.11.2011.

a) a livello nazionale: dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto;

b) a livello locale:

b1) dalle R.S.U.;

b2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.)³⁰.

CAPO III PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITA'

Clausole di raffreddamento

(art. 36 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali ne procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Interpretazione autentica dei contratti

(art. 37 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003)

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, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

³⁰ Nell'art.46 del d.lgs.n.165/2001 non è più prevista, tra i compiti istituzionali dell'A.Ra.N, l'attività di rappresentanza per la contrattazione integrativa.

3. Con analoga modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'[art. 29](#) del presente contratto^(PAG. 15) (Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo)³¹, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

CAPO IV DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

Contributi sindacali

(art. 38 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 e 2003 come modificato dall'art. 20, comma 3, CCNL 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. I dipendenti hanno la facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Ente a cura 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 contestualmente la relativa comunicazione all'Ente di appartenenza ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dai singoli Enti sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Ente.
5. Gli Enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.
6. Gli Enti sono tenuti a trasmettere mensilmente, per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica, indicato da ciascuna OO.SS., gli elenchi nominativi dei propri iscritti, comprensivi dei dati di interesse per le OO.SS. medesime³².

³¹ Il riferimento è da intendersi all'art.29 anche se nel testo originale è menzionato l'art. 36.

³² Il presente comma è stato sostituito dal comma 3 dell'art. 20 intitolato "Relazioni sindacali" del CCNL 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007.

Trattamento giuridico economico dei dipendenti in particolari situazioni di stato

(art. 40 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione individuale mensile, costituita dalla retribuzione tabellare mensile, dagli eventuali incrementi economici derivanti dalla progressione economica, dalla indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, nonché dal trattamento economico accessorio fisso e ricorrente e con carattere di generalità.
2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di livello nel profilo, di profilo e di quella economica.
3. Nei casi in cui disposizioni vigenti prevedano il collocamento in aspettativa, retribuita o non retribuita, per lo svolgimento di funzioni e compiti diversi da quelli di titolarità, l'accertamento di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio)^{32 bis}, è effettuato ove l'aspettativa sia utile ai fini dell'anzianità di servizio in base alle disposizioni applicate, con le modalità definite dal comma 7 del medesimo art. 4^{32 ter}; l'accertamento è effettuato per l'aspettativa retribuita alla scadenza dei periodi utili alla maturazione delle posizioni stipendiali e per quella non retribuita al termine e tenuto conto dell'intera durata dell'aspettativa stessa.
4. Le verifiche di cui agli [artt. 53](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX) e [54](#)^(PAG. 44) (Progressione di livello nei profili) del CCNL 21.02.2002 e l'accertamento di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL 5/3/98, II biennio^{32 quater} nei confronti dei dipendenti che fruiscono di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti, sono effettuate dal legale rappresentante dell'Ente, tenuto conto anche degli elementi informativi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività stessa.

^{32 bis} Il CCNL del 5 marzo 1998 (II biennio) citato nel presente comma in quello successivo del presente paragrafo è il contratto della dirigenza dell'area VII non inserito nella presente raccolta sistematica. Il testo dell'art.4 commi 5, 6 e 7 è il seguente "... 5. In corrispondenza dell'acquisizione di esperienza scientifico-professionale, conseguente al regolare svolgimento nel tempo dell'attività prevista per il livello professionale di appartenenza, ai ricercatori e tecnologi è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali previste dalla Tabella B.

6. Il passaggio tra la posizione stipendiale in godimento e quella immediatamente superiore potrà essere acquisito, al termine dei periodi previsti dalla tabella B, sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato. L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata sulla base di apposite relazioni presentate dai soggetti interessati.

7. Gli Enti definiscono, previa informazione alle OO.SS. seguita, su loro richiesta, da esame, le modalità e le cadenze delle verifiche di cui al comma 5 e individuano gli organismi scientifici cui le stesse sono demandate..... "

^{32 ter} Vedi nota 32 bis.

^{32 quater} Vedi nota 32 bis.

TITOLO III IL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

(art. 3 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto e disposizioni di legge.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale é richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio e, per il tempo determinato, l'apposizione del termine finale;
 - c) livello e profilo di assunzione, unitamente all'indicazione della retribuzione;
 - d) durata del periodo di prova;
 - e) sede di prima destinazione;
 - f) causale per il tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'[art.19](#)^(PAG. 59) (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 21/02/2002, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso [art. 19](#)^(PAG. 59) (Rapporto di lavoro a tempo parziale).
5. L'Ente, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso, fatte salve le norme di semplificazione amministrativa e di autocertificazione. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'[art. 19, comma 8](#)^(PAG. 59) (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 21/02/2002, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non

trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipula del contratto.

7. Nelle ipotesi in cui è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia del livello e profilo acquisiti, nonché della corrispondente retribuzione (ivi compresa la progressione economica) o, per i ricercatori e tecnologi, della posizione stipendiale corrispondente all'anzianità maturata e/o riconosciuta all'atto della cessazione dell'impiego.

Periodo di prova

(art. 4 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003 come integrato dall'art.18 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa, motivata determinazione dell'Ente, anche in relazione a quanto previsto dall'[art. 17, comma 3](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia) del CCNL 21/02/2002. In tale periodo al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'[art. 18](#)^(PAG. 68) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 21/02/2002.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute³³.
10. Il dipendente proveniente dallo stesso Ente, durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.
11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso gli Enti del comparto, vincitore di concorso presso altro Ente o altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le istituzioni dell'Unione europea o presso *Enti o Organismi internazionali*³⁴, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, non inferiore alla durata del periodo di prova e, qualora non espressamente prevista, per un periodo massimo di 6 mesi.
12. Durante il periodo di prova l'Ente adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e livello professionale di appartenenza.
13. Il periodo di prova di cui al comma 1 è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, presti servizio, nel medesimo Ente, senza interruzione, da almeno 12 mesi nel medesimo profilo e livello pari o superiori con contratto a tempo determinato.

³³ In materia di monetizzazione delle ferie spettanti, la norma contrattuale deve essere applicata in coerenza e nel rispetto dell'art. 5, comma 8, del D.L. 6 luglio 2012 n. 95 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" e convertito in L. n. 135/2012 nonché dell'art.1, comma 55, L.228/2012. Si richiamano altresì i pareri del Dipartimento della funzione pubblica n. 32937 del 6/8/2012, riguardante il regime temporale della disposizione, e n. 40033 del 8/10/2012, nonché il parere del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 94806 del 9/11/2012, riguardanti alcune ipotesi residuali di monetizzazione delle ferie.

³⁴ Le espressioni in corsivo sono state introdotte dall'art. 18 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007 che ha modificato il presente art.4, comma 11, del CCNL 21 febbraio 2002.

CAPO II ORARIO DI LAVORO E RIPOSI–NORMATIVA COMUNE

Riposo settimanale

(art. 7 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.
2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva, nel giorno concordato con il responsabile della struttura.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

Ferie, festività del santo patrono e recupero festività soppresse

(art. 6 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neoassunti 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'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937 del 1977. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo³⁵.

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 delle assenze e permessi retribuiti di cui all'[art. 8](#)^(PAG. 64) (Assenze e permessi retribuiti) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti o della programmazione delle ferie, in relazione alle richieste del dipendente, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre. Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie può chiedere di prestare servizio, ove possibile, presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni del profilo e livello professionali di appartenenza. Si fa salvo quanto previsto dall'[art. 59](#)^(PAG. 37) (Ulteriori disposizioni in materia di ferie).

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto³⁶.

12. In caso di impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il 31 agosto dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'Ente, per gli accertamenti del caso, producendo la relativa documentazione sanitaria.

³⁵ In relazione a tale previsione si richiamano le disposizioni dell'art. 1, comma 24, della legge n. 148/2011.

³⁶ Disciplina applicabile in coerenza e nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 6, comma 12, del d.l. 78/2010 (come modificato dalla legge di conversione 30 luglio 2010, n. 122, dall'art. 29, comma 15, L. 30 dicembre 2010, n. 240, dall'art. 58, comma 3-bis, D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98, e, successivamente, dall'art. 1, comma 317, L. 27 dicembre 2013, n. 147).

14. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie può avvenire anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1³⁷.

16. Al personale che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1, delle legge n. 724 del 1994, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 230 del 1995³⁸.

Lavoro notturno

(art. 25 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 -2003)

1. Si intende per lavoro notturno l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive ricomprese nell'intervallo fra le ventiquattro e le cinque del mattino successivo.

2. E' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell'intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di sessanta giorni lavorativi all'anno^{38 bis}.

3. I lavoratori notturni devono essere sottoposti:

- ° a cura e a spese del datore di lavoro a visita medica preventiva allo scopo di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;
- ° ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
- ° ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

³⁷ La attuale ed effettiva portata applicativa del presente comma deve essere individuata alla luce della sopravvenuta disposizione dell'art.5 comma 8, del Decreto-Legge 6 luglio 2012 n. 95 convertito con la legge n.135 del7.8.2012 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini" che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. In materia si è anche espresso il Dipartimento della Funzione Pubblica con la nota 32937 del 6 agosto 2012. Tuttavia lo stesso Dipartimento nota n.40033 dell'8.10.2012 ha ritenute escluse dal suddetto divieto le ipotesi di mancata fruizione per cessazione del servizio dovuti a malattia, dispensa per inidoneità assoluta e permanente, aspettativa a vario titolo e decesso.

³⁸ A parziale deroga di quanto disposto dal presente decreto, vedi l'art. 4, L. 29 dicembre 2000, n. 401. Vedi, anche, il D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 52.

^{38 bis} Si veda come è definito dall'art. 1, comma 2, lettere d) ed e) del D.Lgs. 8-4-2003 n. 66. Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

4. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta nell'ambito delle esigenze organizzative aziendali.

6. La contrattazione collettiva integrativa stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.

7. Il datore di lavoro, preventivamente, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.

8. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazioni sindacali rappresentative, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

CAPO III

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

Orario di lavoro³⁹

(art. 48 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

³⁹ Si veda il D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 - Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (come modificato dal D. Lgs. 213/2004 e dal D.L. 25.6.2008 n. 112). Si vedano anche l'Informativa Aran del 26 agosto 2004: "Novità in materia di Orario di lavoro" e la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali N. 8/2005 del 3 marzo 2005. L'orario di lavoro in turni è regolamentato anche per la parte economica dall'art. 47 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio 1994 e 1995 riportato a pag. 103.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 165/2001⁴⁰.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alla 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede, e in caso di temporanea chiusura di strutture;

c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

d) particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266⁴¹.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico. In casi particolari modalità sostitutive sono definite dai singoli Enti, in relazione alle esigenze delle strutture interessate, previa informazione alle OO.SS. rappresentative di cui all'[art. 34, comma 2, lettera a\)](#)^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni)^{41 bis}, con riguardo all'intero Ente e ai soggetti di cui alla lettera b) dello stesso comma 2 (Composizione delle delegazioni) per le articolazioni locali.

5. Al personale adibito a regimi d' orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili

⁴⁰ In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 come modificato dall'art. 34 del D.Lgs. n.150/2009, che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art.5, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art.2, commi 17 e 19, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 7 agosto 2012 n.135. Si rinvia anche ai chiarimenti ed agli orientamenti emanati in materia dal Dipartimento della Funzione pubblica (in particolare circ. n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011).

⁴¹ Vedi, anche, l'art. 72, comma 17, L. 23 dicembre 1998, n. 448 e il comma 3 dell'art. 7, D.L. 7 maggio 2012, n. 52, nel testo integrato dalla legge di conversione 6 luglio 2012, n. 94.
^{41 bis} Vedi nota 21.

modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento. Le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative che dovessero intervenire in materia.

Conto ore individuale

(art. 49 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario autorizzate secondo gli ordinamenti degli enti possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruite a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative o frazioni di esse, tenuto conto delle esigenze lavorative.
2. Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.
3. Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.
4. Ulteriori criteri generali per la fruizione dei riposi compensativi possono essere oggetto di contrattazione integrativa.

CAPO IV ORARIO DI LAVORO E FERIE DEI RICERCATORI E TECNOLOGI

Orario di lavoro

(art. 58 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999 come integrato dall'art. 21 del CCNL del 7/4/2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. L'orario di lavoro di ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel trimestre.
2. I ricercatori e tecnologi hanno l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro. La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica, agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente.
3. Lo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio deve essere autocertificato mensilmente.

4. I ricercatori e tecnologi possono impiegare fino a 160 ore annue aggiuntive rispetto all'orario di lavoro indicato al punto 1) in attività destinate ad arricchimento professionale quali ricerca libera utilizzando le strutture dell'Ente, attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie per le quali l'autorizzazione da parte dell'Ente, ove richiesta, è sostituita dalla preventiva comunicazione all'Ente medesimo da parte dell'interessato⁴².

5. Le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 al netto dei giorni di ferie goduti e delle assenze di cui agli [artt. 17](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia) e [18](#)^(PAG. 68) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio), al termine del periodo di riferimento vengono cumulate con quelle risultanti dei periodi precedenti. Il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20. Le ore in difetto oltre le 20 vanno recuperate nel successivo periodo di riferimento, ferma restando la compensazione prevista per le altre ore in difetto dal primo periodo del presente articolo. Le eventuali ore in eccesso possono essere recuperate anche attraverso un massimo di 22 giorni di assenza compensativa all'anno.

6. E' ammessa la presenza in servizio oltre l'orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi salvo quanto previsto al comma 5.

7. Le parti si impegnano a costituire, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, una apposita Commissione paritetica con il compito di esaminare la possibilità di introduzione in via sperimentale di ulteriori modalità di gestione dell'orario di lavoro di cui al comma 1.

8. Per gli Enti di ricerca e di sperimentazione la cui attività si lega ad eventi eccezionali ovvero a scadenze istituzionali, la presenza in servizio di ricercatori e tecnologi può essere disciplinata, previa concertazione, in funzione degli incarichi loro conferiti e di specifiche esigenze organizzative connesse ai processi di produzione⁴³.

Servizio in turno

(art. 16 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Al personale ricercatore e tecnologo che partecipa alle attività che, per esigenze della Pubblica Amministrazione, si svolgono in turni sono estese, per l'attribuzione delle indennità previste, le norme vigenti per il restante personale. Il fondo destinato alla retribuzione delle attività di servizio che si svolgono in turni per le esigenze sopra

⁴² Si veda, in merito, anche l'art.53, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.

⁴³ Il presente comma è stato inserito dall' art. 21 del CCNL del 7/4/2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003.

richiamate è posto a carico dei finanziamenti specificamente previsti per le suddette attività^{43 bis}.

Ulteriori disposizioni in materia di ferie

(art. 59 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998 -1999)

1. Costituisce specifica responsabilità del ricercatore e tecnologo programmare e organizzare le proprie ferie in modo da garantire comunque l'assolvimento dei propri compiti e degli incarichi affidati alla sua responsabilità.
2. Il ricercatore o tecnologo, nell'ipotesi di temporanea chiusura per ferie della struttura di ricerca nella quale opera, qualora la sua attività possa proseguire presso altra struttura dell'Ente, comunica all'Ente stesso il proseguimento e la sede dell'attività.

CAPO V MOBILITA'⁴⁴

Mobilità volontaria⁴⁵ e obbligatoria

(art 20 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio 2002-2003)

1. In attuazione dell'art. 30, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, gli Enti, in sede di programmazione del fabbisogno di personale, sono tenuti ad individuare, previa contrattazione integrativa, i profili, i livelli ed il numero dei posti da rendere disponibili per le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria.
2. Il titolo di studio di cui al 1° comma dell'[art. 52](#)^(PAG. 40) (Mobilità tra profili a parità di livello dal IV al IX) del CCNL 21/02/2002 va valutato, salva l'esigenza dello specifico titolo, in relazione alle equipollenze previste dalla vigente normativa.

^{43 bis} Si veda, in proposito, il paragrafo intitolato "lavoro in turni" e collocato nel capo XIII sul trattamento economico del personale dal IV al IX livello pag.101 .

⁴⁴ Sulla materia deve farsi riferimento anche all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 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.

⁴⁵ Si veda l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.4 del D.L. n.90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.114 del 2014

Mobilità verso enti del comparto o altre amministrazioni⁴⁶

(art. 32 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

Il dipendente che richieda il trasferimento ad altro Ente del comparto o ad altra Amministrazione che abbiano dato il proprio assenso deve chiedere il nulla-osta all'Ente di appartenenza. Decorso 60 giorni dalla richiesta, l'assenso si intende rilasciato. L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

(art. 32 bis del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

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 in base alla normativa vigente ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'Ente interessato comunica a tutti gli enti del comparto aventi sede in ambito provinciale o anche interprovinciale l'elenco del personale in eccedenza distinto per profilo e livello richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001 aventi sempre sede in ambito regionale, al fine di verificare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti ⁴⁷.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, corrispondenti per profilo e livello, 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 dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'Ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

⁴⁶ Ved. nota 45.

⁴⁷ Si tenga presente che la norma contrattuale è applicabile nel rispetto delle previsioni legislative imperative di cui all'art.33 del D.Lgs.n.165/2001 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. 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.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto degli elementi qui di seguito elencati in ordine non prioritario e di cui gli enti stessi forniranno alle OO.SS. rappresentative di cui all'[art. 34](#)^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni)^{47 bis} informazione preventiva:

- a) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
- b) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- c) situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psico-fisiche;
- d) particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.

5. Gli enti datori di lavoro attivano nei confronti del personale messo in disponibilità le iniziative di incentivazione, formazione e riqualificazione utili per favorirne la ricollocazione, nell'ambito delle risorse e dei piani formativi degli enti stessi.

Criteri per le procedure di equiparazione

(art. 6 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Nelle ipotesi di passaggio di personale proveniente da altri comparti di contrattazione, questo verrà inquadrato nei livelli del comparto ricerca previa contrattazione integrativa nazionale di Ente sulle tabelle che, comunque, dovranno attenersi, pena nullità, ai seguenti criteri:

- a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto ricerca;
- b) equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione.

2. L'inquadramento nei livelli II e I di ricercatore e di tecnologo avviene previa valutazione della corrispondenza delle posizioni professionali e/o giuridiche di provenienza e di destinazione. La collocazione nelle fasce stipendiali del livello di inquadramento avviene sulla base comparativa del maturato economico posseduto.

3. Ai fini dell'inquadramento economico verrà calcolato il maturato acquisito nell'Ente di provenienza distintamente per la parte riferibile agli assegni a carattere fisso e ricorrente con carattere di generalità e alla parte concernente il trattamento accessorio. L'inquadramento economico nella nuova posizione sarà effettuato con il conferimento del livello economico e gradone annesso alla fascia o gradone di destinazione; l'eventuale eccedenza è conservata a titolo di assegno personale

^{47 bis} Vedi nota 21

riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti. Quanto all'importo riferito al trattamento accessorio, esso sarà conferito al fondo per la produttività con vincolo di destinazione al medesimo dipendente ove sussistano le condizioni di derogabilità dei benefici di cui al fondo stesso, fatta eccezione per la somma ascrivibile a remunerazione per lavoro straordinario, che resta a destinazione indistinta.

Riconoscimento servizi pregressi

(art. 7 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. In materia di riconoscimento dei servizi pregressi al personale confluito nel comparto EPR per effetto di disposizioni di accorpamento, ristrutturazione o soppressione, si applicano le disposizioni vigenti per il personale del comparto.
2. Il 20% delle anzianità di servizio eccedenti quelle necessarie alla partecipazione alle selezioni per i passaggi di livello e/o gradoni sono riconosciute nel gradone e /o nel livello conseguito e sono utili ai fini della partecipazione a successive selezioni.

CAPO VI CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

Mobilità tra profili a parità di livello dal IV al IX^{47 ter}

(art. 22 comma 1 del CCNL del 13/5/2009 quadriennio e biennio 2006-2007)

Le procedure previste nel presente articolo sono attivate dagli Enti con cadenza annuale e con effetti decorrenti al 31 dicembre dell'anno di svolgimento delle procedure stesse.

(art. 52 del CCNL del 21/2/2002 quadriennio e biennio economico 1998 e 1999)

1. A domanda dell'interessato gli enti possono disporre l'assegnazione a profilo diverso, a parità di livello, dell'interessato stesso, - sempre che sia in possesso del titolo di studio e degli altri requisiti richiesti per l'assegnazione al nuovo profilo – qualora risulti, esclusivamente in base ad atti di ufficio di data certa, che abbia di fatto esercitato per non meno di un quinquennio attività che coincidano del tutto o in prevalenza con i contenuti professionali propri del profilo di destinazione ovvero che abbia acquisito la relativa professionalità attraverso appositi corsi di formazione

^{47 ter} Livello soppresso dall'[art.7 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007](#)^(PAG.48). Si vedano altresì gli [artt. 9 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio 2002-2005 e biennio 2002-2003](#) e [4 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009](#)^(PAG.48).

certificati circa i percorsi formativi seguiti ed i contenuti di professionalità raggiunti. L'interessato non può richiedere l'applicazione del presente comma ove ne abbia fruito nel precedente quinquennio.

2. Ai fini dell'applicazione del precedente comma 1 si opera in deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 3, lettera b) del DPR n. 171/1991, nella parte in cui prevede l'accesso dall'esterno per il livello di base.

3. Nelle ipotesi di mobilità tra profili a parità di livello di cui al precedente comma 1, l'interessato conserva ad personam l'eventuale progressione economica acquisita ai sensi dell'art. 53^(PAG.41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX), riassorbibile nelle eventuali ulteriori progressioni di livello⁴⁸.

Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX⁴⁹

(art. 53 del CCNL del 21/2/2002 quadriennio e biennio economico 1998 e 1999 come modificato dall'art. 8 comma 3 del CCNL del 7/4/2006 quadriennio e biennio 2002-2003 e poi dall'art. 4 comma 1 let.b) del CCNL del 13.5. 2009 quadriennio e biennio 2006-2007)

1. Sono previste progressioni economiche che si realizzano attraverso procedure selettive da attuare con cadenza biennale, destinate al personale appartenente ai seguenti profili e livelli:

- IX ausiliario amministrazione^{49 bis}
- VIII ausiliario tecnico
- VII operatore amministrazione
- VI operatore tecnico
- V collaboratore amministrazione
- IV C.T.E.R.
- IV funzionario amministrazione

2. Le progressioni economiche di cui all'art. 53 comma 2, del CCNL 21/02/2002⁵⁰ si realizzano mediante l'attribuzione di tre successive posizioni economiche, ciascuna

⁴⁸ Si veda anche il comma 2 dell'art.3 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007 nel paragrafo intitolato "Accesso ai livelli di base" collocato a pag. 47.

⁴⁹ Per effetto dell' art. 24 del D.Lgs.n.150/2009 e dell'art. 52 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 62 del medesimo D.Lgs.n.150/2009 ed in seguito dall'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, a decorrere dal 1° gennaio 2010, la progressione tra le categorie può realizzarsi solo attraverso lo strumento del concorso pubblico con riserva a favore del personale interno (non superiore al 50% dei posti messi a concorso). Tale disciplina comporta la necessità del possesso da parte di questo personale dei medesimi titoli di studio richiesti per l'assunzione dall'esterno. La disposizione va inoltre letta alla luce dell'art. 9 comma 1 ultimo periodo del D.L. n.78/2010 (convertito con modificazioni nella L. 122/2010).Ved. nota 47 ter.

^{49 bis} V. nota 47 ter.

delle quali conseguente a distinta procedura selettiva attuata secondo i criteri indicati nei successivi commi.

Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche, gli interessati debbono aver maturato un'anzianità di servizio di 4 anni nel livello di appartenenza o nella posizione economica inferiore. La tabella di cui al comma 1 dell'art. 53 del CCNL 21/02/2002 deve intendersi comprensiva delle ex qualifiche del ruolo ad esaurimento e di cui all'art. 15 della legge n. 88/89. Al personale appartenente a tali ex qualifiche gli Enti conferiranno incarichi comportanti particolari responsabilità.

3. Le procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche sono attuate sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa. Qualora questa non venga conclusa entro 60 giorni – prorogabili di ulteriori 30 giorni – dalla sottoscrizione del presente CCNL, si applicano i criteri generali di cui ai successivi commi 4, 5 e 6.

4. Le procedure selettive previste dal presente articolo sono attuate da apposite commissioni, costituite da ciascun Ente, le quali procederanno alla formazione delle graduatorie di cui al seguente comma.

5. Nella ipotesi di mancato accordo di cui al precedente comma 3, la graduazione, su base cento, è effettuata come segue:

A. ausiliario di amministrazione e ausiliario tecnico:

- a) Anzianità di servizio: 60%
- b) Formazione: 10%
- c) Titoli: 10%
- d) Verifica dell'attività professionale svolta: 20%

B. operatore di amministrazione e operatore tecnico:

- a) Anzianità di servizio: 50%
- b) Formazione: 10%
- c) Titoli: 10%
- d) Verifica dell'attività professionale svolta: 30%

C. collaboratore di amministrazione, CTER e funzionario di amministrazione:

- a) Anzianità di servizio: 40%
- b) Formazione: 10%
- c) Titoli: 10%
- d) Verifica dell'attività professionale svolta: 40%

⁵⁰ Il rinvio all'art. 53 comma 2 del CCNL del 21/02/2002 è da intendersi più correttamente al comma 1 del presente articolo 53. Infatti, il presente comma 2 è il risultato di una modifica apportata prima dall'art. 8 comma 3 del CCNL del 7/4/2006 quadriennio e biennio 2002-2003 e poi dall'art. 4 comma 1 let.b) del CCNL del 13.5. 2009 quadriennio e biennio 2006-2007.

6. La verifica di cui alle lettere d) del precedente comma è effettuata dal soggetto competente in base all'assetto organizzativo dell'Ente in cui l'interessato presta la sua attività, tenuto conto anche di elementi informativi forniti dal responsabile delle strutture presso le quali eventualmente lo stesso interessato abbia prestato in precedenza servizio nell'ultimo triennio.

La verifica è tempestivamente comunicata per iscritto all'interessato ed è effettuata in tempi coordinati con l'espletamento delle procedure di cui al presente articolo.

I criteri generali di verifica sono oggetto di informazione alle OO.SS. legittimate. Tali criteri debbono essere predeterminati, trasparenti, debbono prevedere modalità di partecipazione al procedimento dell'interessato, nonché la possibilità, per lo stesso, di fornire osservazioni, integrazioni ed ulteriori elementi informativi. L'interessato può presentare reclamo avverso gli esiti della verifica comunicatagli ad un comitato appositamente costituito presso ciascun ente; i componenti di tale comitato sono designati sentite le OO.SS. legittimate. Il comitato formula il proprio parere obbligatorio entro 10 giorni dalla ricezione del reclamo dell'interessato.

7. Il finanziamento delle progressioni economiche di cui ai commi precedenti avverrà attraverso le risorse individuate nell'ambito delle disponibilità finanziarie previste dal CCNL per il biennio economico 2000-2001, in stretta correlazione con gli obiettivi di sostegno dei processi innovativi e di valorizzazione delle professionalità.

L'attribuzione delle posizioni economiche è disposta nei limiti delle disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente CCNL e dal contratto integrativo.

8. In prima applicazione, sono ammessi prioritariamente alle procedure selettive per l'attribuzione della prima posizione economica i dipendenti con un'anzianità di servizio di almeno 10 anni nel livello di appartenenza, maturati alla data di sottoscrizione del presente CCNL; le suddette procedure selettive saranno effettuate con i criteri indicati ai commi 4, 5 e 6, senza tener conto, peraltro, dell'indicatore di cui alle lettere b) del comma 5, riparametrando la graduazione.

Le relative procedure selettive debbono essere attivate entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL. Gli effetti giuridici ed economici della progressione di cui al presente comma decorrono dal 31.12.2001.

Progressione di livello nei profili⁵¹

(art. 54 del CCNL del 21/2/2002 quadriennio e biennio economico 1998 e 1999 come modificato dall'art. 8 comma 2 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio 2002-2003)

1. L'art. 13, comma 2, lettere c), d), e), f), g), h), i), l), del DPR n. 171/1991, che predetermina la percentuale di dotazione organica su più livelli per ciascuno dei profili ivi indicati, è abrogato. L'accesso a ciascun profilo e le progressioni di livello nell'ambito del profilo sono disposti sulla base della programmazione triennale di fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della legge n. 449/1997, previa consultazione delle OO.SS. di cui all'[art. 34](#)^(PAG.23) (Composizione delle delegazioni)^{51bis}.
2. Fermo restando l'accesso dall'esterno per i livelli di base, le progressioni di livello nell'ambito del profilo avvengono tramite procedure selettive con le anzianità richieste dall'art. 13, comma 3, lettera b), del DPR n. 171/1991 e sono attuate con cadenza biennale, alternandole, di norma, con la procedura di cui al precedente [art. 53](#)^(PAG.41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX).
3. Nella prima applicazione del presente CCNL, a tali procedure sono ammessi prioritariamente i dipendenti attualmente inquadrati nel livello conseguito in base alla tabella di equiparazione di cui all'art. 14, comma 1, del DPR n. 171/1991, nonché al personale di cui al medesimo art. 14, comma 11. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal 31.12.2001; le procedure selettive debbono essere attivate entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL; per le finalità di cui al presente comma sono appositamente dedicate risorse complessivamente pari al 2% del monte salari anno 1999 del personale dei livelli IV-X, in relazione a corrispondenti stanziamenti previsti dalla legge finanziaria 2002, secondo la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 24.5.2001.
4. Le procedure selettive sono attuate da apposite commissioni, costituite da ciascun Ente, le quali procederanno alla formazione delle graduatorie secondo quanto previsto dal seguente comma.
5. La graduazione, su base cento, è effettuata come segue:
 - C. ausiliario di amministrazione e ausiliario tecnico^{51 ter}:
 - a) Anzianità di servizio: 45%
 - b) Formazione: 15%
 - c) Titoli: 20%
 - d) Verifica dell'attività professionale svolta: 20%
 - D. operatore di amministrazione e operatore tecnico:
 - a) Anzianità di servizio: 35%

⁵¹ Vedi nota 49.

^{51bis} Vedi nota 21.

^{51 ter} Vedi nota 47 ter.

- b) Formazione: 15%
- c) Titoli: 20%
- d) Verifica dell'attività professionale svolta: 30%

C. collaboratore di amministrazione, CTER e funzionario di amministrazione:

- a) Anzianità di servizio: 25%
- b) Formazione: 10%
- c) Titoli: 20%
- d) Verifica dell'attività professionale svolta: 45%.

6. La verifica di cui alle lettere d) del precedente comma è effettuata dal soggetto competente in base all'assetto organizzativo dell'Ente in cui l'interessato presta la sua attività, tenuto conto anche di elementi informativi forniti dal responsabile delle strutture presso le quali eventualmente lo stesso interessato abbia prestato in precedenza servizio nell'ultimo triennio. La verifica è tempestivamente comunicata per iscritto all'interessato ed è effettuata in tempi coordinati con l'espletamento delle procedure di cui al presente articolo. I criteri generali per le selezioni ai fini delle progressioni nei profili sono oggetto di contrattazione integrativa. Ove questa non venga conclusa entro 60 giorni, si applicano i criteri generali di cui al comma 5⁵². Tali criteri debbono essere predeterminati, trasparenti, debbono prevedere modalità di partecipazione al procedimento dell'interessato, nonché la possibilità, per lo stesso, di fornire osservazioni, integrazioni ed ulteriori elementi informativi. L'interessato può presentare reclamo avverso gli esiti della verifica comunicatagli ad un comitato appositamente costituito presso ciascun ente; i componenti di tale comitato sono designati sentite le OO.SS. legittimate. Il comitato formula il proprio parere obbligatorio entro 10 giorni dalla ricezione del reclamo dell'interessato.

7. Le parti nel corso della prossima tornata contrattuale verificheranno l'efficacia del sistema di progressione di cui al presente articolo, al fine di apportare modifiche e/o integrazioni.

Per gli stessi fini, analogo problema va risolto per i dipendenti che acquisiscono il livello superiore.

⁵² Il riferimento è al comma 5 dell'art. 8 comma 2 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio 2002-2003 poiché questo terzo periodo è stato così sostituito da codesto articolo. Il testo originario era il seguente: "I criteri di verifica sono oggetto di informazione alle OO.SS. legittimate."

Opportunità di sviluppo professionale per il personale dal IV al IX livello⁵³

(art. 8 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio 2002-2003 come modificato dall'art.4 comma 1 lett. a) e b) del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007)

1. Le anzianità di servizio di cui all'art. 13, comma 3, lettera b), del DPR n. 171/91 sono ricondotte rispettivamente ad anni quattro e tre⁵⁴.
2. Omissis⁵⁵.
3. Le progressioni economiche di cui all'[art. 53 comma 2](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX) del CCNL 21/02/2002 si realizzano mediante l'attribuzione di tre successive posizioni economiche, ciascuna delle quali conseguente a distinta procedura selettiva attuata secondo i criteri indicati nei successivi commi. Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche, gli interessati debbono aver maturato un'anzianità di servizio di 4 anni nel livello di appartenenza o nella posizione economica inferiore. La tabella di cui al [comma 1 dell'art. 53](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX) del CCNL 21/02/2002 deve intendersi comprensiva delle ex qualifiche del ruolo ad esaurimento e di cui all'art. 15 della legge n. 88/89. Al personale appartenente a tali ex qualifiche, gli Enti conferiranno incarichi comportanti particolari responsabilità⁵⁶.
4. A decorrere dal biennio 2004-2005 le procedure selettive per le progressioni di livello ed economiche sono attivate, di norma, con cadenza biennale.
5. Gli Enti che non abbiano proceduto ad applicare a regime gli [artt. 53](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX) e [54](#)^(PAG. 44) (Progressione di livello nei profili) del CCNL del 21 febbraio 2002 possono, previa contrattazione integrativa, attivare dette procedure con risorse pari allo 0,25% del monte salari del personale di cui al presente Capo, con decorrenza 1/1/2003.
6. Gli effetti giuridici ed economici delle selezioni per il passaggio di livello e/o di progressione economica decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; i requisiti utili alla valutazione di cui agli [artt. 53](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX) e [54](#)^(PAG. 44) (Progressione di livello nei profili) predetti devono essere posseduti alla stessa data.

⁵³ Ved. nota 47 ter e 49.

⁵⁴ Comma sostituito dall'art.4 comma 1 let a) del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007 per le progressioni i cui effetti decorrono successivamente al 31.12.2009.

⁵⁵ Il presente comma ha sostituito l'art.54, comma 6, terzo periodo, del CCNL 21.2.2002 ed è pertanto stato inserito direttamente nel comma 6 dell'articolo riportato nelle pagine precedenti.

⁵⁶ Comma sostituito dall'art. 4 comma 1 let. b) del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007.

(art. 4 commi 2 e 3 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007)

7. Gli importi delle progressioni economiche di cui al presente articolo sono definiti nelle misure indicate nella [Tabella C](#)^(PAG. 47) e continuano ad essere corrisposti nell'ambito delle risorse ad esse dedicate ai sensi degli artt. 10 e 11 del presente CCNL^{56 bis}.

8. Ai soli fini delle progressioni previste dagli [artt. 53](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX) e [54](#)^(PAG. 44) (Progressione di livello nei profili) del CCNL del 21 febbraio 2002, i periodi di anzianità ivi indicati comprendono anche il servizio prestato a tempo determinato nello stesso Ente e nel medesimo profilo.

Tabella C: progressioni economiche per il personale dei livelli IV-IX

CCNL del 13.5.2009 - quadriennio 2006-2009

Valori in Euro annui per 13 mensilità

Profilo e posizione economica	Posizione economica super I	Posizione economica super II	Posizione economica super III
Collaboratore TER IV	1.198,18	1.198,18	1.198,18
Funzionario Amministrativo	1.198,18	1.198,18	1.198,18
Collaboratore	1.040,66	1.040,66	1.040,66
Operatore Tecnico VI	911,55	911,55	911,55
Operatore Amministrativo	792,76	792,76	792,76
Ausiliario Tecnico VIII	719,94	719,94	719,94

^{56 bis} Le due norme citate non sono state riportate nella presente raccolta sistematica poiché disapplicate rispettivamente dai vigenti [artt. 5](#)^(PAG. 91) (Risorse per il trattamento accessorio) e [6 del CCNL del 13.5. 2009 biennio economico 2008-2009](#) (Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio)^(PAG. 96).

Accesso al IV livello

(art. 55 del CCNL del 21/2/2002 quadriennio e biennio economico 1998 e 1999)

Per le specifiche esigenze funzionali di cui all'art. 13, comma 3, lettera b), secondo capoverso del DPR n. 171/1991, la percentuale prevista per l'assunzione dall'esterno di collaboratore tecnico e funzionario di amministrazione - IV livello - è fissata per ciascuno dei profili interessati nella misura massima del 2% della rispettiva dotazione organica determinata in sede di programmazione del fabbisogno del personale⁵⁷.

Accesso ai livelli di base⁵⁸

(art. 3 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007)

1. Gli Enti prevedranno, per una sola volta, con le modalità definite nei propri ordinamenti e nell'ambito dei posti disponibili a seguito della programmazione triennale del fabbisogno per l'accesso al livello di base di ciascun profilo dal IV allo VIII, l'espletamento di procedure selettive interne riservate al personale dipendente del profilo immediatamente inferiore, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno o in possesso del titolo di studio immediatamente inferiore. I posti destinati alla presente procedura sono contenuti nel limite del 50% della disponibilità complessiva.

2. I dipendenti inquadrati nel profilo immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive indette ai sensi del presente articolo e con le modalità previste [dall'art. 52, comma 3](#)^(PAG. 40) (Mobilità tra profili a parità di livello dal IV al IX) del CCNL 21/02/2002, non sono soggetti al periodo di prova.

(art. 56 del CCNL 21/2/2002 quadriennio e biennio economico 1998 e 1999)

1. Nel rispetto dell'art. 35, D.lgs. n. 165/01, i posti disponibili nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale per l'accesso al livello di base di ciascun profilo del personale di cui alla presente sezione sono conferiti mediante concorsi pubblici nei quali il 40% della disponibilità complessiva è riservato al personale dipendente in possesso del titolo di studio richiesto dal bando per l'accesso o appartenente a profilo per il quale è previsto il titolo di studio pari o immediatamente inferiore.

⁵⁷ La disciplina prevista in materia deve, essere applicata in coerenza e nel rispetto delle disposizioni degli artt. 35, comma 1, lett.a) e 52, comma 1- bis, del D.Lgs. n. 165/2001. V. nota 49.

⁵⁸ V. nota 57.

2. Negli enti con un numero di dipendenti in servizio nei livelli dal 4° al 9° superiore a 200 unità, la percentuale di cui al precedente comma 1 è fissata al 25%.

Soppressione del profilo di ausiliario

(art. 9 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio 2002-2005 e biennio 2002-2003)

Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sono soppressi i profili di ausiliario di amministrazione e di ausiliario tecnico. Nelle more dell'attivazione delle procedure relative alla mobilità orizzontale e verticale di tale personale, lo stesso rimane inquadrato ad esaurimento nel profilo di ausiliario. Sono fatte salve eventuali procedure di reclutamento in atto.

Disposizioni particolari

(art. 4 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

Il personale già inquadrato ad esaurimento nel profilo di ausiliario ai sensi dell'art 9 (Soppressione del profilo di ausiliario) del CCNL 7 aprile 2006, quadriennio 2002-2005 è inquadrato nei corrispondenti profili di operatore.

Soppressione del IX livello

(art. 7 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

A decorrere dal 31 dicembre 2007, il IX livello è soppresso. Il personale in servizio è inquadrato con la medesima data, a seguito di specifici corsi di formazione organizzati dall'Ente, nel livello VIII di entrambi i profili di operatore.

Soppressione X livello

(art. 57 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998 e 1999)

1. Il personale in servizio nei livelli X di ausiliario tecnico e di ausiliario di amministrazione è inquadrato nel livello IX del profilo di appartenenza.
2. Il personale interessato è tenuto a partecipare ad appositi corsi di formazione organizzati dall'Ente, ferma restando la decorrenza giuridica ed economica

dell'inquadramento di cui al comma precedente dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

3. Dalla data di sottoscrizione definitiva del presente CCNL l'accesso ai profili di ausiliario tecnico e di ausiliario di amministrazione avviene al IX livello.

4. Considerata la soppressione del X livello, in via eccezionale al personale inquadrato nel IX livello ai sensi dei commi 1 e 2 viene riconosciuta ai fini della partecipazione alle procedure selettive l'anzianità maturata nel X livello nella misura del 50%. Tale riconoscimento si estende al personale proveniente dal X livello e già inquadrato nel IX.

Norme riferite a situazioni pregresse

(art. 57 bis del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998 e 1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 15, comma 2, della legge n. 88/1989⁵⁹ continua ad essere a carico del bilancio degli Enti e può essere incrementata dagli Enti stessi nell'ambito della disponibilità delle risorse per il trattamento accessorio in rapporto ai contenuti lavorativi ed alle responsabilità riferiti all'attività svolta dal personale interessato. L'indennità predetta è utile ai fini del trattamento di quiescenza e di fine rapporto.

2. Ai dipendenti in possesso del profilo ad personam di cui all'art. 14, comma 11, del DPR n. 171/1991 è data la ulteriore possibilità di esercitare la facoltà prevista dallo stesso comma entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente CCNL; con l'inquadramento gli interessati conservano l'anzianità maturata. Relativamente alla disposizione contenuta nell'art. 14, comma 11, ultimo periodo, del DPR. N. 171/1991, i dipendenti che abbiano superato procedure concorsuali per il profilo di CTER sono inquadrati nel livello iniziale dello stesso profilo senza necessità di ulteriori procedure concorsuali, ove in possesso dei requisiti di accesso al profilo.

3. La tabella 3, allegata al DPR n. 171/1991, di equiparazione per il personale dei ruoli della ricerca e sperimentazione agraria è modificata come segue, allo scopo di realizzare una più adeguata correlazione tra i livelli di inquadramento ed i contenuti formativi e professionali propri della attività da svolgere:

⁵⁹ Il testo dell'art. 15, comma 2, della legge n. 88/1989 è il seguente : "In sede di contrattazione articolata sono individuate posizioni funzionali di particolare rilievo da attribuire ai funzionari della categoria direttiva della ottava e nona qualifica e vengono determinate le indennità per l'effettivo espletamento delle funzioni medesime da attribuire al personale in questione in aggiunta a quelle previste dagli accordi di categoria. Le funzioni indennizzabili e l'ammontare delle predette indennità sono definite sulla scorta di criteri che tengano conto del grado di autonomia e del livello di responsabilità e di preparazione professionale richiesti per la preposizione a strutture organizzative, a compiti di studio, di ricerca e progettazione, a funzioni di elevata specializzazione dell'area informatica, ad attività ispettive di particolare complessità, nonché a funzioni vicarie. I dirigenti preposti alle strutture rispondono della corretta attribuzione delle indennità di cui al presente comma".

all'inciso "VI collaboratore tecnico Enti di ricerca" va inserito, tra i profili preesistenti, "addetto a terminali evoluti".

Il predetto profilo è cancellato dal successivo inciso "VIII - operatore tecnico".

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, comma 14, del DPR n. 171/1991, la retribuzione dei direttori generali delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione di cui all'art. 7 del DPR n. 68/1986 non può comunque essere inferiore al valore più elevato della retribuzione complessiva effettivamente goduta dai dirigenti in servizio nel medesimo ente.

CAPO VII CLASSIFICAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE DEI RICERCATORI E TECNOLOGI

Ricercatori e tecnologi

(art. 12 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. I ricercatori e i tecnologi costituiscono risorse fondamentali per il perseguimento degli obiettivi degli Enti. In relazione a ciò rappresentano una risorsa professionale dotata di autonomia e responsabilità, nel rispetto della potestà regolamentare degli Enti e vanno pienamente coinvolti in tutte le sedi previste per la definizione degli obiettivi di ricerca.
2. Gli Enti dovranno tenere conto del ruolo dei ricercatori e tecnologi favorendone la presenza negli organi di governo e/o nei consigli scientifici degli Enti medesimi anche attraverso la revisione, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, dei propri regolamenti.
3. Negli Enti in cui non si verificano le condizioni di cui al precedente comma è consentita la costituzione di Organi elettivi, di ricercatori e tecnologi, a carattere consultivo con le modalità di cui al comma 2.
4. In applicazione del D.Lgs. n. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato D.Lgs. per quanto attiene alla gestione della ricerca e/o delle attività tecnico-scientifiche.

Diritti

(art. 60 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Gli enti riconoscono, nel quadro della propria programmazione scientifica e tecnologia, dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi, l'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività di ricerca, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito.
2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.
3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.
4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca; e assicurano che la gestione dei progetti medesimi avvenga da parte di coloro che li hanno predisposti, e che vengano messe regolarmente a disposizione le risorse previste dai progetti approvati e finanziati.
5. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.
6. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, solitamente, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.
7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica. In apposita sequenza contrattuale, da attivare entro il 31.12.2001, sarà aggiornata la disciplina della materia, in particolare per quanto riguarda gli aspetti economici.

Norme sull'accesso ai profili di ricercatori e tecnologi

(art. 63 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. L'art. 13, comma 2, lett. b), primo e secondo periodo, del DPR n. 171/1991 è abrogato⁶⁰.
2. Gli enti attivano, a richiesta degli interessati, procedure di verifica e valutazione dell'attività almeno triennale svolta con contratto a tempo determinato da Ricercatori e Tecnologi in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL ai fini della qualificazione dell'attività in parola come attività di ricerca scientifica ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 19/1999⁶¹.

Opportunità di sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi

(art. 15 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003 come modificato dall'art. 9, comma 3, let.b. del CCNL del 7.4.2006 biennio economico 2004 e 2005)^{61 bis}

1. Il profilo dei ricercatori è caratterizzato da un'omogenea professionalità e quindi da un unico organico, articolato su tre livelli, denominati:
 - 1 – Dirigente di ricerca;
 - 2 – Primo ricercatore;
 - 3 - Ricercatore.
2. Il profilo dei tecnologi è anch'esso caratterizzato da un'omogenea professionalità e da un unico organico, articolato su tre livelli, denominati:
 - 1 – Dirigente tecnologo;
 - 2 – Primo tecnologo;
 - 3 - Tecnologo.
3. Il numero complessivo dei posti riferibili agli organici predetti è determinato da ciascun Ente in sede di approvazione del bilancio di previsione nel rispetto dei vincoli di legge.
4. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per attività di ricerca scientifica o tecnologica attinente al III livello si instaura previo l'espletamento di concorso

⁶⁰ A seguito della abrogazione il testo dell'art.13 comma 2, lett.b) risulta essere il seguente: " b) La dotazione complessiva dei profili di tecnologi non potrà essere superiore al 40% della sommatoria delle dotazioni organiche dei profili di ricercatori e tecnologi."

⁶¹ Il decreto è stato abrogato dall'art. 23, D.Lgs. 4 giugno 2003, n. 127, ad eccezione dei commi 3, lettera a) e 6 dell'articolo 13.

^{61 bis} Si veda la nota 49 e la [dichiarazione congiunta n. 3](#)^(PAG.126) al CCNL del 13.5.2009 quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

pubblico. Per accedere alla selezione per il livello III occorre essere in possesso del titolo di studio che consente l'accesso al dottorato. Inoltre occorre essere in possesso del dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando ovvero aver svolto per un triennio attività, certificata ai sensi del [comma 4 dell'art. 63](#)^(PAG. 53) (Norme sull'accesso ai profili di ricercatori e tecnologi)⁶² del CCNL 21/02/2002, di ricerca ovvero tecnologica e/o professionale presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri.

Sono confermate le vigenti modalità e requisiti di accesso dall'esterno ai livelli I e II del profilo di ricercatore e tecnologo.

5. L'accesso al II livello del profilo di ricercatore e tecnologo avviene anche attraverso procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, attivate con cadenza biennale all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo. Il numero dei posti destinati alle procedure di cui al presente comma sarà definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore.

6. Con gli stessi criteri e modalità di cui al comma 5 saranno attivate selezioni all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo per l'accesso al I livello del profilo professionale di ricercatore e tecnologo da parte del personale appartenente al livello immediatamente inferiore.

7. In sede di approvazione del bilancio di previsione, previa contrattazione con le OO.SS, vengono definite le risorse destinate al fondo per l'applicazione delle procedure di cui ai precedenti commi 5 e 6. Tali risorse dovranno comunque garantire la copertura di un congruo numero di posti.

8. Per una sola volta, previa contrattazione con le OO.SS., e a decorrere dal 1/1/2003 si provvederà:

a. negli Enti che abbiano in corso le procedure concorsuali di cui all'[art. 64, comma 1](#)^(PAG.55) (Opportunità di sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi) del CCNL 21/02/2002, a completare le procedure stesse;

b. negli Enti che hanno comunque utilizzato le risorse per l'attuazione dell'art 64 e che non hanno graduatorie di idonei, a bandire nuove selezioni ai sensi del presente articolo oppure utilizzare le graduatorie degli idonei delle procedure attivate ai sensi dell'[art. 64](#)^(PAG.55) (Opportunità di sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi), qualora esistenti.

⁶² Gli enti attivano, a richiesta degli interessati, procedure di verifica e valutazione dell'attività almeno triennale svolta con contratto a tempo determinato da Ricercatori e Tecnologi in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL ai fini della qualificazione dell'attività in parola come attività di ricerca scientifica ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 19/1999.

Ai fini di cui al presente comma sono destinate risorse pari allo 0,25%⁶³ del monte salari 2001 del personale di cui al presente Capo, in aggiunta alle risorse a suo tempo già previste.

9. Gli effetti giuridici ed economici delle selezioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; i requisiti utili alla valutazione del presente articolo devono essere posseduti alla stessa data.

(art.64 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Gli Enti che rilevino situazioni di anomala carenza di opportunità di sviluppo professionale, da accertare in base all'elemento oggettivo della permanenza diffusa superiore a 12 anni nei livelli III e II, debbono attivare, per l'accesso, rispettivamente, al II e I livello, tenuto conto delle risorse di cui al comma 5, nell'ambito della corrente programmazione triennale, per ciascun profilo e livello, procedure concorsuali distinte in quanto aperte:

- a) l'una a tutta la comunità scientifica;
- b) l'altra a ricercatori o tecnologi dell'Ente in possesso dei requisiti prescritti per il livello di accesso.

I criteri per la individuazione delle situazioni di cui al precedente capoverso sono oggetto di concertazione per quanto concerne le correlazioni tra le situazioni stesse e le diverse aree scientifiche o i diversi settori tecnologici.

2. Alle procedure concorsuali di cui al precedente comma, lettera b), deve essere assicurata una consistenza di posti pari al 50% della disponibilità complessiva individuata.

3. Le procedure concorsuali di cui alla lettera b) del precedente comma sono bandite entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL per essere ultimate entro il 31.12.2002, con decorrenza economica e giuridica per i vincitori 31.12.2001.

4. I bandi di concorso di cui al comma 1, lettera b), prevedranno che ai fini della formazione della graduatoria, su base 100, verrà attribuito ai ricercatori e tecnologi che hanno superato le prove di esame un punteggio di valorizzazione della esperienza professionale acquisita rapportato alle fasce retributive.

⁶³ Tali risorse sono state aumentate in misura pari allo 0,50% dall'art. 9, comma 3, let.b. del CCNL del 7.4.2006 biennio economico 2004 e 2005 il cui testo è il seguente : "...b. incremento, in misura pari allo 0,50% delle risorse già dedicate all'art.15, comma 8 del CCNL del quadriennio 2002-05, biennio economico 2002-03, alle procedure concorsuali ivi indicate."

Disposizione transitoria per lo sviluppo professionale⁶⁴

(art. 23 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. Gli Enti che rilevino al proprio interno carenti opportunità di sviluppo professionale possono attivare, per una sola volta e nei limiti del 50% della disponibilità complessiva, procedure concorsuali di selezione interna per l'accesso al terzo livello, indette ai sensi dell'[art. 15, comma 4](#)^(PAG. 53) (Opportunità di sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi) del CCNL 7 aprile 2006, cui possono partecipare propri dipendenti appartenenti ai profili immediatamente inferiori in possesso di tutti i requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo quanto espressamente indicato nel citato comma 4.
2. Le procedure concorsuali di cui al comma 1 debbono svolgersi nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di accesso ed, in ogni caso, in coerenza con i principi richiamati dalle sentenze della Corte costituzionale n. 1/99 e n. 194/2002.
3. E' mantenuto *ad personam* un assegno, con natura di trattamento accessorio e riassorbibile con i futuri miglioramenti economici, commisurato all'eventuale maggior importo percepito nel profilo di provenienza relativamente ai trattamenti economici fissi e continuativi e con carattere di generalità.

Mobilità tra i profili di ricercatori e tecnologi

(art. 65 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999 come integrato dall' art. 22, comma 2, del CCNL 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. A domanda dell'interessato, gli Enti possono disporre l'assegnazione di tecnologi o di primi tecnologi a profili, rispettivamente, di ricercatore e primo ricercatore e viceversa da questi ultimi profili a quelli di tecnologo o di primo tecnologo.
2. L'assegnazione è disposta nei confronti del personale che ne faccia richiesta, con 5 anni di anzianità effettiva nel livello e profilo di appartenenza ed in possesso dei requisiti anche professionali propri del profilo e livello di destinazione.
3. Il possesso dei requisiti di cui al comma 2 è accertato da apposite commissioni costituite dall'Ente e composte da esperti del settore in relazione alle specificità professionali sulla base di criteri generali oggetto di informazione alle OO.SS. rappresentative.
4. Le procedure previste nel presente articolo sono attivate dagli Enti con cadenza annuale e con effetti decorrenti al 31 dicembre dell'anno di svolgimento delle procedure stesse⁶⁵.

⁶⁴ Vedi nota 49.

CAPO VIII FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Assunzioni a tempo determinato⁶⁶

(Art.24 CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

Gli enti, ivi compresa l'ENEA, possono continuare a stipulare contratti a termine di durata non superiore a cinque anni a condizione che negli stessi sia prevista la clausola risolutiva collegata alla verifica annuale dell'effettiva consistenza delle risorse necessarie per la copertura del corrispondente onere⁶⁷.

(Art. 5 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Fermo restando che i contratti a termine legati a progetti hanno durata congruente con quella dei progetti stessi, la durata del rinnovo degli altri contratti a termine non può essere superiore a 5 anni.

⁶⁵ Il presente comma è stato inserito dall' art. 22, comma 2, del CCNL 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007.

⁶⁶ Si veda l'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 come successivamente modificato in particolare anche dall'art.17 del D.L. 78/2009 e dall'art. 4, comma 1, del D.L. 101/2013 come convertito dalla L. 125/2013 nonché la relativa Circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica. Si consulti altresì l'art.32 della L. 183/2010, come successivamente modificato anche dalla L. 10/2011 ed anche, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 16 febbraio 2010. In merito, si tenga conto anche del D.Lgs. n. 368/2001 in relazione al quale si segnala il parere n. 37562 del 19.9.2012 fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto: "Chiarimenti in materia di intervalli per la stipula di una successione di contratti a termine. D.Lgs. 368/2001". Tale D.Lgs. è stato modificato dalla L. 92/2012(c.d. riforma Fornero) e, da ultimo, dal D.L. 34/2014 convertito dalla L. 78/2014. Per quanto attiene specificatamente agli enti di ricerca, l' art. 1, comma 1, lett. b-octies), D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 16 maggio 2014, n. 78 ha aggiunto un comma 5bis all'art.10 del D.Lgs. 368/2001 il quale dispone che il limite percentuale di stipula stabilito nel 20% massimo del numero dei lavoratori a tempo determinato, non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Per l'applicazione di tale disposizione si veda l' art. 2-bis del medesimo D.L. n. 34/2014. Si segnala inoltre che, con riferimento al D.L. 34/2014, è stata emanata una Circolare esplicativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.18 del 30 luglio 2014.Si ricorda altresì che le disposizioni della summenzionata L. 92/2012, ai sensi dell'art.1, comma 7, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici e che il relativo art.1, comma 8 prevede 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 dipendenti delle amministrazioni pubbliche. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 9, lettera f) della legge 28 giugno 2012, n. 92, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato il decreto 10 ottobre 2012 ad oggetto "Modalità di comunicazione sulla prosecuzione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato". In ogni caso la normativa di riferimento per l'applicazione delle forme di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego è prevista dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001. In particolare le disposizioni del citato art.36 del D.Lgs. n. 165/2001 definiscono i limiti entro i quali possono essere costituiti rapporti di lavoro a termine dalle pubbliche amministrazioni (art.29, comma 4, del D.Lgs.n.81/2015).

⁶⁷ Per la corretta applicazione di questa clausola contrattuale, si veda l'art.5 comma 4 bis e art.4 del D.Lgs. n. 368/2001 ed anche il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 38845 del 28.10.2012. Di recente, con particolare riguardo agli enti di ricerca, l' art. 1, comma 1, lett. b-octies), D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 16 maggio 2014, n. 78 ha aggiunto un comma 5bis all'art.10 del D.Lgs. 368/2001 il quale ha previsto che i contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

2. Qualora l'assunzione a tempo determinato avvenga con le medesime modalità e procedure previste dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, l'Ente potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato. La norma di cui al presente comma si applica, per un quadriennio, anche al personale a tempo determinato che, in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, sia in possesso dei requisiti di ammissione alle predette procedure concorsuali. Restano ferme, oltre ai principi costituzionali di accesso ai pubblici impieghi, le limitazioni relative alle procedure autorizzative alle assunzioni e alle determinazioni del fabbisogno.

3. Il servizio prestato a tempo determinato negli Enti del Comparto è titolo valutabile ai fini dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, fino ad un massimo di dieci anni. Gli Enti potranno altresì prevedere, nella definizione dei bandi concorso, una riserva per il personale di cui al presente comma fino al 20% dei posti. Alla stessa riserva può accedere il personale di ruolo che, appartenente al profilo inferiore, sia in possesso dei necessari requisiti professionali e di studio per concorrere al profilo immediatamente superiore⁶⁸.

4. Fatti salvi i contratti a tempo determinato a carico di altri fondi, la percentuale dei contratti a tempo determinato a carico del fondo ordinario dovrà tendenzialmente e progressivamente essere ricondotta, sentite le OO.SS, nei limiti fisiologici previsti dalle vigenti disposizioni e, comunque, non oltre il 20%.

(art. 20 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di assunzione a tempo determinato, ivi comprese quelle relative ai contratti di cui al D.Lgs. n. 19/1999⁶⁹

2. A tutto il personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

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

b) in caso di assenza per malattia o infortunio, si applicano gli [artt. 17](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia) e [18](#)^(PAG. 68) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio). I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al [comma 9 dell'art. 17](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia), 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

⁶⁸ La presente norma va letta alla luce del D.Lgs.n.150/2009 che regola le progressioni.

⁶⁹ Il presente decreto è stato abrogato dall'art. 23, D.Lgs. 4 giugno 2003, n. 127.

contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'[art. 17](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia);

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'[art. 8, comma 2](#)^(PAG. 64) (Assenze e permessi retribuiti) ovvero in caso di lutto o grave infermità ai sensi dell'[art. 8, comma 1](#)^(PAG. 64) (Assenze e permessi retribuiti);

d) in alternativa a quanto previsto ai commi a) e c), ai dipendenti assunti ai sensi del comma 3, per una durata pari almeno ad un anno, si applica la disciplina delle ferie, dei permessi retribuiti e dei permessi brevi di cui agli [artt. 6](#)^(PAG. 30) (Ferie, festività del santo patrono e recupero festività soppresse), [8](#)^(PAG. 64) (Assenze e permessi retribuiti) e [50](#)^(PAG. 65) (Permessi brevi).

3. Omissis^{69bis}.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 19 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Gli Enti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti e, in particolare, del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 100/2001⁷⁰, possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dal comma 6.

^{69bis} Il presente comma è stato sostituito dal comma 3, primo periodo, dell'art.5 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003. Il testo omissis è il seguente: " Il servizio prestato a tempo determinato è titolo valutabile ai fini della formazione delle graduatorie relative alle procedure concorsuali per l'assunzione a tempo determinato o indeterminato."

⁷⁰ La materia del lavoro a tempo parziale deve essere applicata in coerenza alla normativa vigente. Si tenga conto che, in codesta norma contrattuale, il più volte citato D.Lgs. n. 61/2000 è stato abrogato dall'art. 55, comma 1, lett. a), d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 57, comma 1 del medesimo d.lgs. n. 81/2015.

Tuttavia il d.lgs. n. 81/2015, nel confermare i titoli di precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro al lavoratore affetto da patologie oncologiche, ha previsto, altresì all'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.81/2015, che:

"4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. ";

"5. n caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."

Il comma 7 del medesimo art.8 del citato D.Lgs. dispone, invece, che: *" Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta"*.

In materia di lavoro a tempo parziale si vedano anche le leggi n.133 del 2008 e n. 183 del 2010, nonché le circolari del emanate dal Dipartimento della funzione pubblica tra cui la n. 1 del 2009 e n. 9 del 2011.

2. Gli Enti nelle percentuali di cui alla legge n.488/1999, art.20, comma 1, lettera f), possono assumere personale a tempo parziale e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale o si riferiscano ad attività di particolare caratterizzazione preventivamente individuate dagli enti. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni o vi rinunci. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dai singoli Enti che ne informano preventivamente le organizzazioni sindacali⁷¹.

5. Il dipendente 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 in posti a tempo parziale ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Fermo restando quanto previsto dall'[art. 58, comma 1](#)^(PAG. 35) (Orario di lavoro), il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività degli Enti nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:

- 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, anno);
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle precedenti lettere a) e b).

7. Relativamente agli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel presente articolo, al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

⁷¹ Il riferimento è da intendersi al d.lgs. n. 165/2001. In particolare, l'art. 5 comma 2 come modificato dall'art. 34 del d.lgs. n. 150/2009 che stabiliscono la sola informazione sindacale relativamente all'organizzazione degli uffici e del lavoro. Successivamente, la disciplina dell'art. 5 comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2 commi 17 e 19 del d.l. 95/2012 convertito nella legge 7 agosto 2012 n. 135.

8. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione agli Enti, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali degli Enti medesimi, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

9. Il trattamento economico anche accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'[art. 6](#)^(PAG. 30) (Ferie, festività del santo patrono e recupero festività soppresse); il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6 comma 1, del D. Lgs. n. 61/2000. 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 purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000.

12. L'Ente è tenuto a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa; in mancanza di risposta negativa entro il termine suddetto, la domanda si intende accolta. L'Ente, entro il predetto termine, può, sempre con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione ai compiti ed alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio⁷².

⁷² Vedi nota 70.

13. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

14. Nel solo caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario di lavoro normale. Trova applicazione, in particolare, l'art. 3, commi 5 e 8, del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 100/2001

15. Le forme di lavoro supplementare sono disciplinate dagli articoli 1 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 100/2001. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti gli adattamenti della disciplina in relazione alle specifiche esigenze dei singoli Enti ed alla disponibilità delle risorse. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario ed i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% medio in ragione di anno della durata di lavoro a tempo parziale. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

16. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

17. Fermo restando quanto previsto dal comma 13, gli Enti possono autonomamente determinare, nei modi previsti dai rispettivi ordinamenti, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza e la durata della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali rappresentative di cui all'[art. 34](#)^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni)^{72 bis}; i criteri generali per soddisfare le domande di trasformazione del personale a tempo pieno, prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni, sono oggetto di contrattazione integrativa⁷³.

^{72 bis} Vedi nota 21.

⁷³ V. nota 70.

Telelavoro

(art. 19 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

Entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente CCNL gli Enti renderanno operativo, previa contrattazione con le OO.SS., il regolamento per la disciplina del telelavoro come previsto dall'art. 21^(PAG. 63) (Telelavoro) del CCNL 21/02/2002.

(art. 21 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Gli Enti potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso⁷⁴.

2. La contrattazione integrativa potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze degli Enti e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro sopracitato.

Lavoro interinale

(art. 22 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

Omissis⁷⁵.

Forme contrattuali flessibili di lavoro

(art. 22 bis del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. In coerenza con le proprie esigenze istituzionali ed in un quadro di trasparenza gestionale, gli Enti perseguiranno l'obiettivo della maggiore possibile razionalizzazione dell'uso degli istituti di flessibilità del lavoro di cui all'art. 36, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento ai fini, ai contenuti ed alle modalità di applicazione di ciascun istituto.

⁷⁴ Vedi nota 71.

⁷⁵ Questa tipologia di lavoro è stata soppiantata dal contratto di somministrazione introdotto e regolamentato dagli artt. 20 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 come modificato anche dalla l. n. 191/2009. In tale decreto legislativo, che si riporta (per la sola parte relativa alla somministrazione) qui di seguito, vi sono dei rinvii ai contratti collettivi ai quali viene demandata ad es. l'individuazione dei limiti quantitativi per il ricorso a questo tipo di contratto di lavoro (art. 20) e i modi e criteri delle erogazioni economiche correlate ai risultati (art. 23 comma 4). Data la diversità dei due istituti, non è possibile estendere le regole negoziali concernenti il contratto di fornitura di lavoro temporaneo alla nuova tipologia contrattuale.

2. Possono essere attivate, anche a richiesta dei soggetti sindacali di cui all'art. [34, comma 2, lettera a\)](#)^(PAG. 23) (Composizione delle delegazioni)^{75 bis} forme di monitoraggio e proposta sull'utilizzo degli istituti di flessibilità assicurando, a tal fine, la programmazione di due incontri ogni anno.

CAPO IX INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Assenze e permessi retribuiti⁷⁶

(art. 8 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il dipendente, sulla base di apposita autocertificazione o documentazione, da presentare con comunicazione tempestiva, può assentarsi nei seguenti casi:

- * documentata grave infermità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni tre all'anno;
- * partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- * lutti per decesso del coniuge, parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado o convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica: giorni tre per evento;
- * nascita dei figli o gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati anche mediante autocertificazione: [giorni 3⁷⁷ all'anno]. Il dipendente, [in alternativa⁷⁸], può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili.

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

^{75 bis} Vedi nota 21

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

⁷⁷ Al riguardo si segnala che l'art. 71, comma 4, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008, ha sancito l'obbligo di una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti o contratti collettivi prevedono una fruizione alternativa in ore o in giorni. Pertanto, i permessi in esame sono attualmente fruibili annualmente soltanto in ore e il paragrafo segnalato tra le parentesi quadre deve ritenersi disapplicato. In materia si richiamano anche le circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 e 8 del 2008.

⁷⁸ Vedi nota 77.

3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruitive cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.
5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dagli articoli 19 e 20 della legge n. 53 del 2000⁷⁹, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.
6. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni normative.
7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Permessi brevi⁸⁰

(art. 50 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il dipendente che ne faccia richiesta può fruire, previa autorizzazione, del permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura l'adozione delle misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata, salva l'applicazione dell'[art 49](#)^(PAG. 35) (Conto ore individuale).

⁷⁹ La legge 104/1992 è stata di recente modificata anche dal D.Lgs. n. 119/2011 (in attuazione dell'art. 23 della legge 183 del 2010 c.d. collegato lavoro). Si richiamano al riguardo anche le circolari del Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010, n. 2/2011 e n. 1/2012..

⁸⁰ E' da ritenersi applicabile al solo personale dal IV al IX livello in quanto nel relativo contratto collettivo questo articolo è stato collocato nella sezione I della parte II dedicata esclusivamente a tale personale e nessun contratto collettivo ne ha esteso l'applicabilità.

Assenze per malattia

(art. 17 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
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. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti a terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.
4. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ente procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo⁸¹.
5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 4, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso⁸².
6. Qualora si è certi, invece, che il dipendente può essere impiegato in mansioni di profilo e/o livello diverso, o in mansioni di profilo e/o livello immediatamente inferiore, l'Ente provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di profilo e/o livello immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detto profilo e/o livello, integrata da un assegno *ad personam* pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

⁸¹ In materia è intervenuto il DPR del 27 luglio 2011, n. 171 recante "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Si veda anche l'art.69, comma 1, del D.Lgs. n.150 del 2009.

⁸² Vedi nota 81.

7. 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.

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

9. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente⁸³:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, che non sia fisso o ricorrente o con carattere di generalità per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio di produttività e fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario;

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.

10. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque, ove fissato, all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento⁸⁴. Il dipendente è tenuto a recapitare il certificato medico – con l'indicazione della sola prognosi – attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i cinque 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 successivo⁸⁵.

11. L'Ente può disporre il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti⁸⁶.

⁸³ In materia di trattamento economico delle assenze per malattia le previsioni contrattuali sono integrate dalle disposizioni dell'art.71, comma 1, della legge n.133/2008.

⁸⁴ In materia di controlli sulle assenze, la disciplina contrattuale è stata superata da quanto disposto dall'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. 150/2009, modificato dapprima dall'art. 16 del d.l. 98/2011, convertito con modificazioni dalla legge 111/2011 e successivamente dall'art. 7, comma 1-bis del d.l. 179/2012, convertito con modificazioni dalla legge 221/2012 e dall'art.4, comma 16 bis, lett. a), b) e c) del d.l. 101/2013 convertito con modificazioni dalla legge 125/2013. Si segnalano le circolari esplicative del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2008, n. 8/2008, n. 5/2010, n. 10/2011, le circolari DFP/DDI n. 1/2010 e DFP/DDI n. 2/2010, e, per quanto riguarda specificatamente le indicazioni sulla trasmissione telematica dei certificati medici, le circolari n. 1/2011 e n. 4/2011..

⁸⁵ Tale norma contrattuale è superata dall'art. 55-septies del D.Lgs. 165/2012: 2001:" Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo". Si vedano le numerose circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia: n. 7 e 8 del 2008, n. 1, 2 e 5 del 2010, n. 1,4 e 10 del 2011.

⁸⁶ Successivamente è intervenuto l'art.55-septies, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001 che prevede quanto segue: "L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale".

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

13. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19⁸⁷. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine di consentirgli un'eventuale azione di risarcimento nei confronti del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

15. Il computo delle assenze per le cause di cui al comma 3 va effettuato con le modalità stabilite dallo stesso comma 3 dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio⁸⁸

(art. 18 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 17, comma 9, lettera a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all' [art. 17, comma 9, lettera](#)

⁸⁷ Le fasce di reperibilità indicate sono superate da quelle stabilite nel decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione e l'innovazione del 18 dicembre 2009, n.206, ai sensi dell'art.55, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001. Per le modalità del controllo rilevano le previsioni dell'art.55 – septies, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

⁸⁸ L'art.6 del D. L .n. 201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, 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 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 occorsi prima della predetta data. Indicazioni sulle modalità di corretta applicazione del citato art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, con particolare riferimento al regime transitorio, sono state fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n.32934 del 6.8.2012.

[a\)](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le disposizioni di cui al DPR n. 411/1976 ed al DPR n. 509/1979 per quanto concerne il procedimento previsto 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.

4. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, l'Ente può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro del dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

5. Trova applicazione l'[art. 17, comma 3](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia), in materia di assenze dovute a terapie invalidanti.

Diritto allo studio

(art. 16 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Ai dipendenti sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'Ente – permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio presso ciascun Ente 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 scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

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 il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

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

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta,

gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

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. 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 e 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.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'[art. 8](#)^(PAG. 64) (Assenze e permessi retribuiti).

Aspettativa per motivi personali

(art. 12 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

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 da fruirsi al massimo in due periodi.

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

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

(art. 13 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999 come modificato dall' art. 17 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476⁸⁹ oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398⁹⁰ sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

2. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, nell'ambito del 5% dell'organico, periodi di aspettativa per un anno senza assegni e senza decorrenza di anzianità per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova⁹¹.

Altre aspettative

(art. 14 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato e per mandato sindacale restano disciplinate dalle vigenti disposizioni.

2. Il dipendente, il cui coniuge⁹² presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge⁹³ 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 ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

⁸⁹ Il riferimento è all'art.2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificato ed integrato dall'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448, dall'art.19, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n.240 e, da ultimo, dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), del d.lgs. 18 luglio 2011, n.119.

⁹⁰ Il riferimento è alla legge 30 novembre 1989 n. 398 come modificata dal decreto 30 aprile 1999 n.224 e dalla legge 30 dicembre 2010 n.240.

⁹¹ Il presente comma 2 è stato aggiunto dall'art. 17 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007.

⁹² In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

⁹³ Vedasi nota precedente.

Altre disposizioni in materia di aspettative

(art. 15 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per gli stessi motivi, può riprendere servizio di propria iniziativa. Il dipendente in aspettativa sindacale può comunque 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.

Congedi per la formazione^{90bis}

(art. 11 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

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 lo stesso Ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale dei diversi profili in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative, fatte salve diverse, motivate ragioni che abbiano impedito la presentazione della domanda entro il predetto termine.

^{90bis} Si segnala la circolare emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica n. 12/2011 del 7/10/2011 avente ad oggetto "La formazione di livello universitario nelle pubbliche amministrazioni - permessi per diritto allo studio".

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. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi, tenendo conto, comunque, dell'inizio delle attività formative.
7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'[art. 17](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia) e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'[art. 18](#)^(PAG. 68) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

Congedi parentali⁹⁴

(art. 9 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001 a norma dell'art. 15 della legge n. 53/2000 ed in particolare l'art. 1, comma 2, dello stesso D.Lgs. n. 151.
2. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001^{91bis} e nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto legislativo, alla

⁹⁴ Il comma 339 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di Stabilità 2013) ha modificato l'art. 32 del Testo Unico sulla maternità e paternità di cui al Decreto legislativo n. 151/2001. Dopo il comma 1, la Legge di Stabilità introduce il nuovo comma 1bis, secondo il quale sarà possibile frazionare i giorni di congedo parentale in ore, ma è demandata alla contrattazione collettiva la regolamentazione della fruizione del congedo in questione. Recita, infatti, il comma 1bis: "La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa". La medesima Legge di Stabilità sostituisce integralmente anche il comma 3: "Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un termine di preavviso non inferiore a quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo". E, dopo il comma 4, inserisce il comma 4bis, prevedendo la possibilità di interrompere il periodo di congedo: "Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva".

lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti, nonché il salario di produttività.

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. 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 periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

4. Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino, nel caso previsto dall'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed in alternativa ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4^{91ter}.

6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, 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.

^{91bis} In materia di flessibilità del congedo di maternità, l'art. 2 del d.lgs 119/2011 ha aggiunto il comma 1-bis all'art. 16 del d.lgs. 151/2001 che si riporta di seguito: "Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute".

^{91ter} In materia di prolungamento del congedo parentale nell'ipotesi in cui il minore sia persona in situazione di handicap grave, si rinvia alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 3/2/2012 in applicazione del d.lgs. 119/2011.

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

9. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001 possono essere utilizzate anche dal padre.

Congedi per eventi e cause particolari

(art. 10 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 3 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli [artt. 17](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia) e [18](#)^(PAG. 68) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

(art. 18 bis del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato 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. 17, comma 9](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia); i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

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

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi 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. 15](#)^(PAG. 72) (Altre disposizioni in materia di aspettative) del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'Ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

CAPO X NORME DISCIPLINARI

Doveri del dipendente⁹⁵

(art. 26 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare con impegno e responsabilità alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'Ente, come definiti dalla programmazione scientifica e tecnologica e secondo gli assetti organizzativi propri dell'Ente stesso, rispettando i principi di buon andamento e imparzialità delle attività da svolgere ed antepoendo il rispetto della legge e l'interesse dell'Ente agli interessi privati propri ed altrui.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza, da un lato, di garantire la migliore qualità del servizio e, dall'altro, di salvaguardare, nel quadro della richiamata programmazione scientifica e tecnologica, l'autonomia nello svolgimento dell'attività di

⁹⁵ Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*), emanato ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 (*Codice di comportamento*), come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge 190/2012. Il testo del predetto D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 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 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*".

ricerca singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le determinazioni assunte dagli Enti per la realizzazione dei compiti istituzionali e per la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con l'utente, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modificazioni in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, salvo quanto previsto dall'[art. 58, comma 2](#)^(PAG. 35) (Orario di lavoro);
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con gli utenti ed i terzi una condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio o all'attività di ricerca e progettazione (fatto salvo, comunque, quanto previsto dall'[art. 60, comma 5](#)^(PAG. 52) (Diritti)), rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione, salvo quanto previsto, in funzione dell'autonomia della ricerca, dall'[art. 60, comma 1](#)^(PAG. 52) (Diritti). 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;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali, tenuto conto, peraltro, di quanto previsto dagli [artt. 58, comma 4](#)^(PAG. 35) (Orario di lavoro), e [60, comma 1](#)^(PAG. 52) (Diritti);
- l) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate dal soggetto competente o ne abbiano titolo, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare agli Enti la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti degli Enti che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri.

Sanzioni e procedure disciplinari⁹⁶

(art. 27 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'[art. 26](#)^(PAG. 76) (Doveri del dipendente)⁹⁷ del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari⁹⁸:

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

2. I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli Enti sono tenuti a garantire ai sensi dell'art. 2, lettera c), n. 6, della legge 421/92 e dall'art. 7, comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

⁹⁶ Il presente articolo deve considerarsi modificato e parzialmente disapplicato. In materia di procedimento disciplinare e relative responsabilità e sanzioni si considerino gli art. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001. Al riguardo, si segnala, altresì, la circolare n. 14 del 23/12/2010 emanata dal Dipartimento della funzione pubblica avente in oggetto "*D.lgs. 150/2009 - disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative*". Inoltre, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 1, lett. b), del d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116, l'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio di cui all'art.55-quater, comma 3-bis del d. lgs. 165/2001 prevede l'adozione di uno specifico e autonomo procedimento disciplinare di cui al comma 3-ter dello stesso decreto legislativo.

infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative".

⁹⁷ Il riferimento è da intendersi all'art.26 anche se nel testo originale è menzionato l'art.20.

⁹⁸ L'elenco delle sanzioni deve essere integrato con quelle disposte direttamente dai vigenti artt.55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del D.Lgs.n.165/2001.

3. Omissis⁹⁹.

4. Omissis.

5. Omissis.

6. Omissis.

7. Omissis.

8. Omissis.

9. Omissis.

10. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Del pari, non si tiene conto del rimprovero verbale se non seguito, entro i predetti due anni, da rimprovero scritto (censura) in relazione ad un comportamento reiterato già oggetto dello stesso rimprovero verbale.

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

12. Omissis¹⁰⁰.

13. Omissis.

⁹⁹ I commi omissi sono da ritenersi disapplicati dall'art. 55 bis del D. Lgs n. 165/2001. Il testo omissi è il seguente: "3. Gli Enti, salvo il caso del rimprovero verbale, non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in forma scritta entro e non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato dagli Enti sia venuto a conoscenza del fatto.

4. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

5. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2 dello stesso art. 55, comunica all'ufficio competente il fatto da contestare al dipendente. Il responsabile della struttura deve effettuare la comunicazione, con atto formale, entro e non oltre i 20 giorni da quando abbia avuto conoscenza del fatto.

6. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

8. 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 comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

9. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui al comma 1 lettere c) e d), può essere ridotta di un terzo, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione né il tentativo di conciliazione."

¹⁰⁰ I commi omissi sono da ritenersi disapplicati poiché l'arbitrato non è più consentito alla luce delle disposizioni citate nella nota precedente 99. Il testo omissi è il seguente "12. Il dipendente può impugnare in sede arbitrale la sanzione disciplinare irrogata entro 20 giorni dalla notifica del provvedimento. 13. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'accordo quadro sottoscritto il 23.1.2001, in materia di arbitrato e conciliazione." Sull'arbitrato e conciliazione si veda anche l'art. 31 della Legge 4 novembre 2010, n. 183.

Codice disciplinare¹⁰¹

(art. 28 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs n. 165/2001¹⁰², il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi e del disservizio determinato;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;

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

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

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;

¹⁰¹ L'elenco delle sanzioni deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt. 55-quater (come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), del d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116), 55-quinquies, 55-sexies e 55-septies del d.lgs. 165/2001.

¹⁰² Il rinvio va riferito anche alle disposizioni legislative di cui alla nota 99.

- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nello svolgimento dell'attività di ricerca, fatto salvo, peraltro, quanto previsto dall'[art. 60, comma 1](#)^(PAG. 52) (Diritti), o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'art. 6 della legge n. 300/70;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, laddove previsti;
- g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per terzi;
- h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;
- e) testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
- g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, utenti o terzi;

h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

j) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. A);

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;

c) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;

e) persistente insufficiente rendimento fatto salvo quanto previsto dall'art. 46, comma 1¹⁰³, ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, laddove previsti;

f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;

¹⁰³ La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata dal vigente [art. 23](#)^{(PAG.}

²⁰⁾ (Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003.

b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

c1) per i delitti di cui all'art. 58, comma 1, lettere a), b), c), d), e) del D. Lgs. n. 267/2000;

c2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Omissis^{99 bis}.

9. Omissis.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2^{99 ter}. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare¹⁰⁴

(art. 29 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

L'Ente, 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, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo

^{99 bis} I commi omissi sono da ritenersi superati dall'art.55-ter del D.Lgs.n.165/2001 Il testo omissso è il seguente: "8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 27, comma 3 deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 27, comma 3, dalla data di conoscenza della sentenza.9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 90 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva. Trova applicazione l'art. 5, comma 4, della legge n. 97/2001."

^{99 ter} La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata dal vigente [art. 1 comma 3](#)^(PAG. 10) (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009.

¹⁰⁴ Fatte salve tutte le ipotesi di sospensione cautelare del dipendente già previste dalla vigente disciplina contrattuale, l'art. 1, comma 1, lett. b), del d. lgs. 20 giugno 2016, n. 116 ha disposto, all'art. 55- quater del d. lgs. 165/2001, una nuova e autonoma tipologia di sospensione cautelare, di natura obbligatoria, nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio

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

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

Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale¹⁰⁵

(art. 30 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Trova applicazione la legge 27 marzo 2001, n. 97.
2. 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.
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, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'[art. 28, commi 6 e 7](#)^(PAG. 80) (Codice disciplinare).
4. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 2, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle vedimesime condizioni di cui al comma 3.
5. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall' art. 58, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.
6. Omissis^{100 bis}.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l' assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.
8. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

¹⁰⁵ La norma contrattuale deve essere applicata alla luce dell'art. 55 ter del D.Lgsn.165/2001 introdotto dall'art.69 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli artt. 154-ter norme di attuazione del c.p.p. e 653 del c.p.p..

^{100 bis} Vedi la precedente nota 105. Il testo omissis è il seguente "Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 28, commi 8 e 9".

9. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale^{100 ter}.

CAPO XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(art. 23 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli [artt. 17](#)^(PAG. 66) (Assenze per malattia), [18](#)^(PAG. 68) (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio), [27](#)^(PAG. 78) (Sanzioni e procedure disciplinari) e [28](#)^(PAG. 80) (Codice disciplinare) del presente contratto, ha luogo:

- a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
- b) per dimissioni volontarie del dipendente;
- c) per decesso del dipendente.

Obblighi delle parti

(art. 24 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'Ente.

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Ente, quest'ultimo è tenuto a specificarne, per iscritto contestualmente la motivazione.

Nell'ipotesi di cui al [comma 1, lettera a\) dell'art. 23](#)^(PAG. 85) (Cause di cessazione del rapporto di lavoro), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese

^{100 ter} L'ultimo capoverso deve essere letto alla luce delle disposizioni di cui alla nota 105.

successivo a quello del compimento dell'età prevista. Nell'ipotesi di cui all'[art. 23 al comma 1, lettera c\)](#)^(PAG. 85) (Cause di cessazione del rapporto di lavoro), l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c.

Recesso con preavviso

(art. 25 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri 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:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5 anni:	2 mesi
oltre 5 e fino a 10 anni:	3 mesi
oltre 10 anni:	4 mesi

2. In caso di dimissioni volontarie del dipendente i termini di preavviso sono ridotti della 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 predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

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

6. Il periodo di preavviso è computato a tutti gli effetti nella anzianità lavorativa.

7. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Vedi nota n.33.

CAPO XII TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVA COMUNE

Mense, servizi sostitutivi e buono pasto

(art. 21 CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto entro un valore pari a € 10,00¹⁰⁷.

(art. 5 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Per il personale che osserva un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.
2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a € 4,65¹⁰⁸ carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa.
3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.
4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino ad un massimo pari all'ammontare di cui al predetto comma 2.
5. I competenti organi di ciascun Ente controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste dal presente articolo.
6. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al presente articolo. Al personale dei livelli III – I la consegna dei buoni pasto avviene sulla base di apposite dichiarazioni del dipendente di effettuare l'orario di lavoro di cui al comma 2.

¹⁰⁷ Per effetto del comma 7, art. 5, del Decreto-Legge 6 luglio 2012 n. 95 recante "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini", a decorrere dal 1.10.2012 il valore del buono pasto attribuito al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche non può superare il valore nominale di 7 euro.

¹⁰⁸ Nel testo originario: "lire novemila".

7. I dipendenti in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Ente ove prestano servizio. I dipendenti degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

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

9. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo – ove esistenti – non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

10. L'intervallo giornaliero per la fruizione del pasto non è computabile in alcun caso nell'orario di lavoro e non può essere inferiore a trenta minuti.

11. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti.

Indennità di rischio da radiazioni

(art. 47 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 26 del DPR 171/1991, nel rispetto e in correlazione con le disposizioni e le classificazioni introdotte dal D.Lgs. 230/95 e successive modifiche e integrazioni.

Attività per prestazioni a committenti esterni

(art. 19 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. I proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento, sono utilizzati anche per la costituzione di un fondo di incentivazione la cui destinazione terrà conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti. La relativa deliberazione dell'Ente sarà assunta previa concertazione con le OO.SS.

CAPO XIII TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

Struttura della retribuzione

(art. 38 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio economico 1994-1995)

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni di cui all'art. 1¹⁰³
bis si compone delle seguenti voci:

A - trattamento fondamentale:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità e gli importi di cui al commi 4 e 5, art. 37 del DPR 171/91 maturati alla data di entrata in vigore del presente CCNL, con esclusione di eventuali ratei maturati;
- 3) Omissis.¹⁰⁹

B - trattamento accessorio:

- 1) Indennità di valorizzazione professionale di cui all'[art. 42](#)^(PAG. 102) (Indennità di valorizzazione professionale);
- 2) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. [43, comma 2, lettera a\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio);
- 3) indennità di rischio, disagio, responsabilità di cui all'[art. 43, comma 2, lettera b\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio);
- 4) indennità di Ente di cui all'[art. 44](#)^(PAG. 101) (Indennità di ente);
- 5) indennità di posizione di cui all'[art. 46](#)^(PAG. 99) (Indennità di posizione);
- 6) compensi per la produttività collettiva e individuale di cui all'[art. 43, comma 2, lettera e\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio);

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

¹⁰³ bis La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata dal vigente [art. 1 comma 1](#)^(PAG. 9) del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009.

¹⁰⁹ La voce n. "3) indennità integrativa speciale" è stata omessa poiché l'indennità integrativa speciale è stata conglobata nello stipendio tabellare dall'art. 11 comma 3 del CCNL del 7/4/2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003 riportato nel paragrafo che segue intitolato "Aumenti della retribuzione base".

Aumenti della retribuzione base

(art. 2 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 8, del CCNL del quadriennio 2006-2009, biennio economico 2006-2007^{104 bis}, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata [Tabella A](#)^(PAG. 91) del CCNL 13.5.2009, biennio economico 2008-2009 (Incrementi mensili della retribuzione tabellare) 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. 91) del CCNL 13.5.2009, biennio economico 2008-2009 (Nuova retribuzione tabellare).
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2008–2009, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

(art. 11 del CCNL del 7.4.2006, quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Omissis¹¹⁰.
2. Omissis.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 1, Sez. I, del CCNL 21.02.2002, secondo biennio economico^{105 bis}, 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 disposizioni¹¹¹.

(art. 69, comma 3, CCNL 21.2.2002, quadriennio e biennio economico 1998-1999)

1. Omissis¹¹².
2. Omissis.

^{104 bis} La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata e sostituita proprio dal presente art. 2 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009.

¹¹⁰ I commi 1 e 2 del presente articolo sono stati disapplicati e sostituiti dalle successive disposizioni contrattuali in materia e, in particolare, dall'art. 2 del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 riportato poco sopra. Il testo omesso è il seguente: "1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 2 del CCNL stipulato in data 11 novembre 1996, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, 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 dalle allegare Tabelle B1 e B2."

^{105 bis} La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata e sostituita proprio dal presente art. 11 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003.

¹¹¹ Si veda la specifica [nota](#) a verbale in materia^(PAG. 126).

¹¹² Vedi nota 110.

3. E' confermata la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

Tabella A del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dall'1.4.2008	Rideterminato dall'1.7.2008 (1)	Rideterminato dall'1.1.2009 (2)
Isp. Gen. r.e.	12,18	20,31	102,41
Dir. Div. r.e.	11,34	18,90	95,32
IV	9,79	16,32	75,29
I	8,87	14,79	72,57
VI	8,11	13,52	69,59
VII	7,42	12,37	66,39
VIII	7,00	11,66	62,82

(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 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità

Posizione economica	dall'1.4.2008	dall'1.7.2008	dall'1.1.2009
Isp. Gen. r.e.	30.505,67	30.603,23	31.588,43
Dir. Div. r.e.	28.391,58	28.482,30	29.399,34
IV	24.512,71	24.591,07	25.298,71
V	22.213,09	22.284,13	22.977,49
VI	20.312,87	20.377,79	21.050,63
VII	18.585,08	18.644,48	19.292,72

VIII	17.520,25	17.576,17	18.190,09
------	-----------	-----------	-----------

Effetti nuovi stipendi

(art. 3 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 2^(PAG. 90) (Aumenti della retribuzione base) del CCNL del 13.5.2009 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella [Tabella A](#)^(PAG. 91) del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c.¹¹³, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3^(PAG. 92) (Effetti nuovi stipendi) del CCNL 7.4.2006.

(art. 12 del CCNL 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002 – 2003)

1. Omissis¹¹⁴.
2. Omissis.
3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'[art. 11, comma 3](#)^(PAG. 90) (Aumenti della retribuzione base) del presente CCNL, non

¹¹³ Vedi nota 100 bis.

¹¹⁴ I commi 1 e 2 del presente articolo sono stati disapplicati dalle successive disposizioni contrattuali in materia. Si veda l'art.3 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008- 2009 riportato poco sopra. Il testo omesso è il seguente: "1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto. Si conferma quanto già previsto dall'art. 71, comma 3, del CCNL 21.02.02.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare."

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.

Risorse per il trattamento accessorio¹¹⁵

(art. 5 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-07^{110 bis}, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1.1.2009, di un importo pari allo 0,28 % del monte salari riferito all'anno 2007 relativo al personale di cui al presente Capo.

(art. 4 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 2000-2001)

Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio di cui all'[art. 43](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL 7.10.1996, ivi incluse le eventuali ulteriori risorse derivanti dall'applicazione delle vigenti disposizioni, sono incrementate a decorrere dal 1° gennaio 2001 dei seguenti ulteriori importi:

a) omissis¹¹⁶;

b) omissis;

c) i risparmi della retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio. 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

¹¹⁵ Tali disposizioni devono essere applicate nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, (Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico) del D.L. n. 78/2010 (convertito con modificazioni in L. n. 122/2010) e nei limiti di cui all'art. 67 (Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi) del D.L. n. 112/2008 (convertito con modificazioni in L. n. 133/2008).

In materia, occorre tener presente le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " 236. *Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.*"

^{110 bis} La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata e sostituita proprio dal presente art. 5 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2008-2009.

¹¹⁶ La disciplina delle lettere a) e b) ha esaurito i propri effetti. Il testo omesso è il seguente:

" a) 0,38% della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli IV-X derivante dalla rivalutazione in base ai tassi d'inflazione programmata del biennio delle componenti variabili della retribuzione;

b) 3 % della massa salariale 1999 riferita al personale dei livelli IV-X (v. atto di indirizzo del 24. 4. 2001) quali ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione ed incentivazione professionali".

mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo di cui all'art. 5, comma 2, del presente CCNL, con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno; - i risparmi degli incrementi retributivi di cui all'[art. 53](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX) del presente CCNL, in godimento del personale comunque cessato dal servizio. L'accantonamento avverrà con le stesse modalità previste per l'accantonamento della RIA del personale cessato;

d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;

e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge 662/1996 e successive modifiche e integrazioni;

f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001;

g) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale;

h) Omissis¹¹⁷.

2. Le eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero non interamente utilizzate come previsto dall'[art. 53](#)^(PAG. 41) (Progressioni economiche per il personale appartenente ai livelli IV – IX), saranno destinate alle progressioni per l'attribuzione della prima posizione economica ai dipendenti che abbiano maturato una anzianità effettiva di servizio di almeno 5 anni nel livello di appartenenza alla data del 31.12.1999.

3. Nei casi in cui gli Enti siano destinatari di provvedimenti di riordino, ovvero attivino nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001^{112bis}, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dal riordino o da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

¹¹⁷ La disciplina di questa lettera deve ritenersi ad oggi non più vigente poiché di natura transitoria. Il testo omissis è il seguente: "Le risorse che, a consuntivo, risultassero non interamente utilizzate, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 3, I biennio economico".

^{112bis} Nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001, l'art. 35 del d.lgs. 150/2009 ha aggiunto il comma 4-bis all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 che si riporta: "Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti." Si rileva che l'art. 22 della L. n. 69/2009 ha aggiunto l'art. 6-bis al d.lgs. 165/2001 (Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni).

4. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano anche per remunerare attività che, nell'ambito di obiettivi di interesse strategico per gli Enti, consentano di far fronte a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero collegate a situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità.

(art. 5 del CCNL del 21.11.1996 biennio economico 1996-1997)

1. Omissis¹¹⁸.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono ripartite proporzionalmente tra gli istituti ricompresi nell'[art. 43, comma 2](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio). In ogni caso gli incrementi della voce "compensi per il lavoro straordinario" di cui all'[art. 43, comma 2, lettera a\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio), non possono comportare aumenti del tetto complessivo di ore di lavoro straordinario effettuate nell'anno 1996.

3. Qualora gli Enti diano applicazione a quanto previsto dall'art. 6 del presente CCNL, la ripartizione di cui al comma 2 sarà disposta con l'esclusione della voce "produttività collettiva ed individuale", di cui all'[art. 43, comma 2, lettera a\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL 7.10.1996.

(art. 43 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio 1994 e 1995)

1. Per il finanziamento della parte variabile della retribuzione ogni amministrazione provvede mediante le risorse, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, destinate nell'anno 1995 al finanziamento del fondo di cui all'art. 15 del D.P.R. 171/91, commi 2, lettera a), b), c), integrate:

- omissis¹¹⁹;

- dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 2, lettera d) e comma 3, del DPR 171/91;

- da risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della produttività del personale.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

a) *Fondo per il compenso del lavoro straordinario*: il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma stanziata nell'anno 1995 a compensare le prestazioni di

¹¹⁸ La disciplina di questa lettera ha esaurito i propri effetti. Il testo omissis è il seguente: "Le risorse di cui all'art. 43, comma 1, del CCNL stipulato in data 7 ottobre 1996 sono incrementate, a decorrere dall'1.1.1997 di un importo pari allo 0.63% del monte salari riferito all'anno 1995 e relativo al personale destinatario del presente contratto e dal 31.12.1997, a valere dal 1 gennaio 1998, di un ulteriore importo pari allo 0.78% del medesimo monte salari".

¹¹⁹ La disciplina di questa lettera ha esaurito i propri effetti. Il testo omissis è il seguente: "A decorrere dal 31 dicembre 1995 e a valere dall'1 gennaio 1996 da una quota pari al 1,3% del monte salari del personale destinatario del presente contratto ed al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente riferito all'anno 1993".

lavoro straordinario, ridotta del 10%. Il limite massimo individuale è pari a 200 ore annue. Detto fondo è destinato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, connesse anche a carenze di organico.

b) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità: il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma destinata nell'anno 1995 al pagamento delle indennità di cui all'art. 16, comma 2, lettere c) e d) del D.P.R. 171/91, nonché dalle risorse derivanti dalla riduzione del 10 % della precedente lettera a). Detto fondo è destinato a remunerare gravose articolazioni dell'orario di lavoro, connesse, in particolare al potenziamento della funzionalità degli uffici e delle strutture ed al funzionamento delle attrezzature informatiche nonché all'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità anche di natura professionale, ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi

c) Fondo per l'indennità di Ente : il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma destinata nell'anno 1995 per il pagamento dell'indennità di incentivazione e funzionalità prevista dall'art.29 del D.P.R. n. 568/87. Detta somma è incrementata dalle risorse di cui all'art. 16, comma 2, lettera a) del D.P.R. 171/91, per la parte erogata alla generalità dei dipendenti.

d) Fondo per l'indennità di posizione: il fondo è costituito nel suo ammontare da una quota necessaria a finanziare l'[art. 46](#)^(PAG. 99) (Indennità di posizione);

e) Fondo per la produttività collettiva e individuale: il fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dalla somma complessiva di cui al comma 1, detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente comma.

3. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle a), b), e d), del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alle lettere b) ed e) del medesimo comma. La ripartizione della predetta quota tra i fondi di cui alle lettere b) ed e) è oggetto di contrattazione decentrata.

Produttività collettiva e individuale¹²⁰

(art. 45 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio economico 1994 e 1995)

1. Le risorse di cui all'[art. 43, comma 2, lettera e\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio), sono destinate dall'1 gennaio 1996 a finanziare la produttività collettiva e individuale.
2. Omissis.¹²¹
3. I compensi di cui al comma 2, lettera a) verranno erogati sulla base di uno o più dei seguenti criteri:
 - a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
 - b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi;
 - c) orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici;
 - d) capacità di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
4. Omissis.¹²²

Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio

(art. 6 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall'[art. 43, comma 2](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL 7.10.1996 e dalle successive disposizioni contrattuali salvo quanto espressamente previsto nel presente articolo.

¹²⁰ Vedi nota 115.

¹²¹ Il presente comma è stato disapplicato dall'art.5 comma 2.bis. del CCLN del 21.2.2002 biennio economico 2000-2001 riportato nel paragrafo seguente. Il testo omesso è il seguente " 2. I compensi per la produttività collettiva e individuale sono erogati dall'Ente contestualmente per tutti i dipendenti, in base ai seguenti parametri:

a) 2 al 20% del personale, fino ad un importo massimo pari al 1,5 volte dell'indennità di Ente di cui all'art. 43, comma 2;

b) 1 a non meno del 30% del personale ;

c) al restante personale è attribuito un parametro intermedio da stabilirsi in contrattazione decentrata."

¹²² Vedi nota 121: poiché il presente comma rinvia al comma 2 lettera b) deve analogamente ritenersi disapplicato. Il testo omesso è il seguente: " 4. I criteri generali per la determinazione della percentuale di personale di cui al comma 2, lettera b) e per l'individuazione del parametro di cui alla lettera c) dello stesso comma, sono oggetto di contrattazione decentrata con riferimento agli obiettivi di efficienza e di efficacia dell'Ente."

2. A decorrere dal 1.1.2009, il fondo di cui all'[art. 43, comma 2, lettera c\)](#)^(PAG. 95) primo periodo (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL 7.10.1996, ivi inclusi i successivi incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,28 % del monte salari riferito all'anno 2007 relativo al personale di cui al presente Capo. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse la misura dell'indennità di ente annuale è incrementata negli importi indicati nella [Tabella C](#)^(PAG. 100) del CCNL 13.5.2009.

3. I fondi per i trattamenti accessori di ciascun ente saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue¹²³:

- il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67, comma 5, dalle citate disposizioni legislative;

- l'utilizzo di quota parte delle risorse eventualmente derivanti dai risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, della legge 22 dicembre 2008 n. 203, rispetto a quelli già considerati ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica o comunque destinati a tale scopo in forza di una specifica disposizione normativa, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, 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 dell'art. 2, comma 33 della medesima legge¹²⁴.

(art.5 del CCNL del 21.2.2002 biennio economico 2000-2001)

1. Omissis¹²⁵.

2. Omissis.

2.bis. È disapplicato il [comma 2 dell'art. 45](#)^(PAG. 97) (Produttività collettiva e individuale) del CCNL 1994-1997.

¹²³ Si tengano presenti anche l' art. 9, comma 4, della legge n.122/2010 e le specifiche indicazioni fornite in materia dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con nota n.96618 del 16.11.2010.

¹²⁴ Si vedano in proposito: l'art.67, comma 5 del D.L. 112/2008, la Circolare n.31 del 14.11.2008, l'art.9 del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122 del 2010 come modificato dall'art.1, comma 456, della legge n.147 del 2013, l'art.6 della legge n.122/2010, gli artt. 12 e 16, commi 4 e 5 della legge n.111/2011 e l'art.6 del D.Lgs. n.141/2011. Si rinvia anche alle specifiche indicazioni fornite in materia dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con nota n.96618 del 16.11.2010, alla circolare n.40 del 23.12.2010 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, alla circolare n.12 del 15.6.2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze e alla circolare del D.P.C.M. n.13 del 11.11.2011.

¹²⁵ I commi 1 e 2 sono stati disapplicati dai commi 1 e 2 dell'art. 6 del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009. Il testo omissis è il seguente: " Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento economico accessorio in base a quanto stabilito dall'art. 43 del CCNL 7 ottobre 1996 e dall'art. 5 del CCNL 11 novembre 1996, salvo quanto espressamente stabilito nel presente articolo. A decorrere dal 1.1.2001 il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lett. c) del ccnl 7 ottobre 1996, comprensivo delle somme indicate all'art. 71 del CCNL I biennio economico, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,52 % della massa salariale 1999. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse l'indennità di ente è incrementata nelle misure annue indicate nella tabella S."

3. Omissis¹²⁶

4. Omissis.¹²⁷

5. Omissis.¹²⁸

6. Resta confermata la disciplina degli istituti del salario accessorio già stabiliti dal ccnl del 7 ottobre 1996.

Indennità di posizione¹²⁹

(art. 6 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007)

1. Il limite percentuale indicato nell'[art. 46, comma 2](#)^(PAG. 99) (Indennità di posizione) del CCNL 7.10.1996 è elevato fino ad un contingente massimo dell'8%. Il finanziamento è posto a carico delle risorse per il trattamento accessorio di cui all'art. 10¹³⁰.

(art. 46 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio 1994 e 1995)

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996 è istituita per il personale appartenente ai livelli IV e V del profilo di funzionario amministrativo, un'indennità di posizione dell'importo annuo lordo di € 1032.91¹³¹.

2. Gli Enti determinano le posizioni organizzative di particolare complessità cui correlare, per un contingente massimo del 5%¹³² dei posti in organico del profilo di cui al comma 1, con un minimo di una posizione per Ente e nei limiti delle risorse di cui

¹²⁶ Il presente comma è stato disapplicato dal comma 2 dell'art. 6 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 sopra riportato. Il testo omissis è il seguente: " A decorrere dal 1.1.2001 il fondo per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL 7 ottobre 1996 è ulteriormente alimentato da tutti gli incrementi previsti dall'art. 4 con esclusione della quota di incremento di cui al comma 2."

¹²⁷ Il presente comma ha esaurito i propri effetti. Il testo omissis è il seguente: " Il fondo di cui al comma 3 è altresì destinato a finanziare gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica dei livelli professionali apicali di ciascun profilo secondo la disciplina dell'art. 53 entro il limite dello 0,5 % del monte salari 1999".

¹²⁸ Il presente comma ha esaurito i propri effetti. Il testo omissis è il seguente: " In sede di contrattazione integrativa le parti potranno stabilire un diverso valore del limite di risorse di cui al comma 4, anche al fine di integrare le disponibilità dei fondi di cui all'art. 43, comma 2, lettere b) c) e d)".

¹²⁹ Tali disposizioni devono essere applicate nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, (*Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*) del D.L. n. 78/2010 (convertito con modificazioni in L. n. 122/2010) come modificato dall'art.1, comma 456, della Legge n.147 del 2013 e nei limiti di cui all'art. 67 (*Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi*) del D.L. n. 112/2008 (convertito con modificazioni in L. n. 133/2008) poi modificato dall'art. 66, comma 1, lett. e), d.lgs. 150/2009 e successivamente dall'art. 4, comma 47, della legge 183/2011.

¹³⁰ La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata e sostituita dall'[art. 5](#)^(PAG. 91) (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009.

¹³¹ Nel testo originario L. 2 milioni.

¹³² La percentuale è stata aumentata all' 8 % dall'art. 6 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007 sopra riportato.

all'[art. 43, comma 2, lettera d\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL 7.10.1996, le indennità di cui al comma 1.

3. L' indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative ed alle posizioni specialistiche individuate ai sensi dei commi 1 e 2.

Indennità di ente

(art. 6, comma 2, ultimo capoverso, del CCNL del 13.5.2009 biennio 2008-2009)

2. Omissis¹³³. Dalla medesima decorrenza¹³⁴ e a valere su tali risorse¹³⁵ la misura dell'indennità di ente annuale è incrementata negli importi indicati nella tabella C^{130 bis}.

(art. 71 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio 1998-1999)

1. Omissis^{130 ter}.

2. Omissis^{130 quater}.

2. L'indennità di Ente, atteso il suo carattere di stabilità, è considerata utile ai fini dell'indennità premio di fine servizio e del trattamento di fine rapporto.

Tabella C del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Incrementi dell'indennità di ente

Valori in euro annui

Posizione economica	Incremento dal 1.1.2009 (1)
Isp. Gen. r.e.	126,59
Dir. Div. r.e.	126,59

¹³³ I precedenti periodi di questo comma 2 dell'art.6 non sono stati qui riportati poiché non attengono all' indennità di ente. Il testo omissis è il seguente: ". A decorrere dal 1.1.200), il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) primo periodo del CCNL 7 ottobre 1996, ivi inclusi i successivi incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,28% del monte salari riferito all'anno 2007 relativo al personale di cui al presente Capo". Esso è riportato nel precedente paragrafo sull'[Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio](#)^(PAG.96)

¹³⁴ 1.1.2009.

¹³⁵ "Il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) primo periodo del CCNL 7 ottobre 1996, ivi inclusi i successivi incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,28% del monte salari riferito all'anno 2007 relativo al personale di cui al presente Capo" (art. 6 comma 2 del CCNL del 13.5.2009 biennio 2008-2009).

^{130 bis} Di seguito riportata.

^{130 ter} Il comma 1 ha esaurito i suoi effetti. Il testo omissis è il seguente: " Le risorse derivanti dalla rivalutazione in base ai tassi di inflazione programmata del biennio delle componenti variabili della retribuzione quantificate in misura pari allo 0,52% della massa salariale 1997, confluiscono, a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere sull'anno 2000, nel Fondo per l'indennità di Ente previsto dall'art. 43, comma 2, lett. c) del CCNL 7 ottobre 1996".

^{130 quater} Il comma 2 è stato disapplicato dall'art.6, comma 2, ultimo periodo, del CCNL del 13.5.2009 biennio 2008-2009. Il testo omissis è il seguente: " A decorrere dal 31.12.1999 l'indennità di Ente di cui all'art. 7, comma 1, del CCNL 11 novembre 1996 è incrementata nelle misure annue lorde previste dall'allegata Tabella C".

IV	108,52
V	97,63
VI	83,22
VII	72,33
VIII	61,91

(1) Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44, comma 3, del CCNL 1994-1997.

(art. 44 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio 1994-1995)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1996 è istituita una indennità di Ente, da corrispondere nel mese di giugno di ciascun anno, finanziata dalle risorse di cui all'[art. 43, comma 2, lettera c\)](#)^(PAG. 95) primo periodo (Risorse per il trattamento accessorio). Dalla medesima data cessa di essere corrisposta l'indennità di incentivazione e funzionalità di cui all'art. 16, comma 4 del D.P.R. 171/91.

2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta a tutto il personale destinatario del presente contratto appartenente all'Ente, nelle seguenti misure....omissis¹³⁶.

3. Ove l'indennità di cui al comma 2, al netto dell'incremento di cui al comma 4, risulti di valore inferiore alla indennità di incentivazione e funzionalità di cui all'art. 16, comma 4, del D.P.R. 171/91 in godimento percepita da ciascun dipendente alla data del 31 dicembre 1995, il relativo valore differenziale è conservato ed erogato contestualmente all'indennità medesima.

4. Le misure di cui al comma 2 sono incrementate ulteriormente, secondo i parametri di cui al comma 2, degli importi determinati per l'anno 1995 per la generalità dei dipendenti, salvaguardando per il presente biennio la somma in godimento al 31 dicembre 1995 per ciascun dipendente, utilizzando le risorse di cui all'[art. 43, comma 2, lettera c\)](#)^(PAG. 95) secondo periodo (Risorse per il trattamento accessorio), ed erogati mensilmente per 12 mensilità.

¹³⁶ Questo periodo è stato disapplicato dall'[art. 6, comma 2](#)^(PAG. 98) ultimo capoverso (Indennità di ente) del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 e dalla relativa Tabella C. Il testo omesso è il seguente:

2.....:

LIVELLI	IMPORTI
10	1.400.000
9	1.600.000
8	1.700.000
7	2.000.000
6	2.300.000
5	2.700.000
4	3.000.000
Isp. e dir. r.e.	3.500.000

5. Qualora le risorse di cui all'[art. 43, comma 2, lettera c](#))^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio) non siano sufficienti al finanziamento degli istituti di cui ai commi precedenti, possono essere utilizzate le risorse di cui alla [lettera e](#))^(PAG. 95) del medesimo articolo (Risorse per il trattamento accessorio)¹³⁷.

Indennità di valorizzazione professionale

(art. 5 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. A decorrere dal 31 dicembre 2007 il limite di cui al [comma 3 dell'art. 42](#)^(PAG. 102) (Indennità di valorizzazione professionale) del CCNL 7.10.1996 è elevato al 5%. Con la medesima decorrenza, l'importo dell'IVP di cui all'art. 3 CCNL 21 febbraio 2002 secondo biennio^{132 bis}, è determinato nella misura di 150,00 euro lordi per dodici mensilità.

2. Le eventuali somme non utilizzate nell'applicazione della presente disposizione confluiscono nelle risorse di cui all'art. 10^{132 ter}.

(art. 42 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio 1994 e 1995)

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996 è istituita una indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al IV livello del profilo C Ter.

2. Omissis¹³⁸.

3. L'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 avviene mediante selezione del personale interessato, avente esperienza professionale almeno quinquennale nel livello più alto del profilo, sulla base di obiettivi criteri che tengano conto dei titoli ed esperienza professionale, di servizio e dei requisiti culturali, nei limiti del 2% della dotazione organica di profilo con un minimo di una unità per Ente.

¹³⁷ I presenti commi 3, 4 e 5 hanno esaurito i loro effetti in sede di istituzione dell'indennità ma si riportano in quanto richiamati dalla nota 1 della Tabella C del CCNL del 13.5.2009 biennio 2008-2009.

^{132 bis} La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata e sostituita dal presente art.5 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007.

^{132 ter} Vedi nota 130.

¹³⁸ Il comma 2 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 5 comma 1 ultimo periodo del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio 2006-2007 sopra riportato. Il Testo omissis è il seguente: "L'importo dell'indennità di cui al comma 1 è pari a L. 200.000 mensili lorde per 12 mensilità e non ha effetti sulla tredicesima mensilità."

Indennità di responsabilità¹³⁹

(art. 10 CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente verrà definita un'indennità ulteriore per 12 mensilità, a carico delle risorse di cui al successivo art.19, da attribuire al personale nel profilo professionale di CTER IV livello e al personale inquadrato Funzionario di amministrazione, cui venga affidato un incarico comportante una specifica responsabilità.
2. La medesima indennità è attribuibile al personale ricercatore e tecnologo.

Lavoro in turni

(art. 47 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio 1994 e 1995)

1. Ai fini di consentire l'ottimale sfruttamento degli impianti, la maggiore disponibilità delle strutture in rapporto alle esigenze dell'utenza, per la necessità di servizio di particolari unità organizzative dell'amministrazione, nonché per attività istituzionali da espletare necessariamente senza interruzioni ed anche in giorni festivi si può ricorrere a prestazioni programmate di lavoro in turni mediante l'utilizzazione delle risorse di cui all'[art. 43, comma 2, lettera b\)](#)^(PAG. 95) (Risorse per il trattamento accessorio) del presente contratto.
2. L'organizzazione del lavoro in turni verrà effettuata nel rispetto dei seguenti principi generali:
 - ° la turnazione potrà essere a ciclo continuo oppure articolata su due o tre turni giornalieri;
 - ° qualora l'orario di lavoro individuale sia programmata in turno non è ammessa la flessibilità;
 - ° per ogni ora di lavoro prestato secondo appositi turni avvicendati giornalieri spetta una maggiorazione pari al 20% della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario ; per i turni effettuati in giorni festivi la maggiorazione di cui sopra è pari al 50%, mentre per quelli notturni e festivi la medesima è pari all'80%. E' stabilito un limite minimo delle suddette maggiorazioni pari, rispettivamente, a €1,81,€ 3,62 e € 5,16¹⁴⁰.

¹³⁹ In materia si tenga conto delle disposizioni previste dall'art. 25 del d.lgs. n. 150/2009 (Attribuzione di incarichi e responsabilità).

¹⁴⁰ Nel testo originario L. 3.500, L. 7.000 e L. 10.000.

3. I turni notturni sono compresi fra le ore 22 e le ore 6 e non possono superare il limite di n. 10 mensili per dipendente¹⁴¹.

4. Al personale impegnato in lavoro in turni presso sedi dislocate fuori dei centri abitati ed a questi non collegati da servizi pubblici di linea compatibili con l'orario di lavoro continua ad essere corrisposta, con le medesime modalità, l'indennità chilometrica di cui all'art. 21, comma 5, del DPR 171/91¹⁴².

5. Al personale impegnato in attività istituzionali di sopralluogo, di presidio, di controllo o di ispezione presso sedi di lavoro diverse da quelle di appartenenza, ancorché dislocate nella cinta urbana o comunque non oltre i 30 Km di distanza, continua ad essere corrisposta, con le medesime modalità, l'indennità chilometrica di cui all'art. 21, comma 5, del DPR 171/91¹⁴³.

6. Per quanto non contemplato si applicano i principi della Direttiva C.E. n. 93/104 del 23.11.1993.

¹⁴¹ Vedi nota 38 bis.

¹⁴² La disposizione del presente comma va letta alla luce della legge n. 266 del 2005 e del D.L. n. 78 del 2010 convertito nella legge n. 122 del 2010 come modificato dall'art.1, comma 456, della legge n. 147 del 2013 che pongono dei precisi vincoli di spesa.

¹⁴³ Vedi la precedente nota 142.

CAPO XIV TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RICERCATORI E TECNOLOGI

Aumenti della retribuzione base¹⁴⁴

(art. 7 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'art. 13, del CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-2007^{139 bis}, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella D^{139 ter}, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E^{139 quater}.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, corrisposta, per il biennio 2008 – 2009, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.
4. A decorrere dall'1.1.2009 gli intervalli di tempo per poter accedere alla fasce stipendiali successive sono rimodulati secondo quanto indicato nella medesima Tabella E.

¹⁴⁴ La struttura della retribuzione dei ricercatori e tecnologi è definita dall'art.54 del CCNL del 5.3.1998 quadriennio e biennio 1998-1999 per il personale Dirigente dell'Area I:

"1. La struttura della retribuzione dei ricercatori e tecnologi - ivi compresi quelli con rapporto a tempo determinato - (I, II e III livello), si compone delle seguenti voci:

- stipendio tabellare relativo alla posizione ricoperta
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
- trattamento accessorio come definito dal CCNL
- assegni familiari ove spettanti."

Nonché dall'art. art. 2, comma 2 del CCNL 5 marzo 1998

"Aumenti della retribuzione base

2. Il trattamento economico stipendiale degli ex dirigenti superiori a decorrere dal 1° gennaio 1996 è così determinato:

- a) stipendio tabellare nella misura stabilita dal comma 1;
- b) assegno *ad personam* non riassorbibile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonché della 13^a mensilità, determinato sommando :

la differenza tra l'importo dello stipendio tabellare della ex qualifica di dirigente superiore stabilito dall' articolo 6 del D.L. n. 123 del 1990, convertito nella L. n. 29 del 1991, comprensivo degli aumenti contrattuali relativo al CCNL (1° biennio), e lo stipendio tabellare di cui al comma 1, nonché l'incremento retributivo dal 1° gennaio 1996 pari a L. 43.000 mensili;

la differenza tra l' importo dell' indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex qualifica di primo dirigente dopo due anni."

^{139 bis} La norma citata non è stata riportata nella presente raccolta sistematica poiché disapplicata e sostituita dal presente art.7 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009.

^{139 ter} La tabella D richiamata oltre nel presente articolo è riportata alla fine dell'articolo.

^{139 quater} La tabella E richiamata anche oltre nel presente articolo è riportata alla fine dell'articolo.

Tabella D del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009

Valori in euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dall'1.4.2008

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	18,93	14,64	11,36

Incrementi mensili rideterminati della retribuzione tabellare dall'1.7.2008⁽¹⁾

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	31,55	24,39	18,94

Incrementi mensili rideterminati della retribuzione tabellare dall'1.1.2009⁽²⁾

Anzianità	I	II	III
da 0 a 3	98,08	83,18	75,67
da 4 a 7	107,61	84,36	76,44
da 8 a 12	117,54	91,14	77,85
da 13 a 16	127,39	97,91	82,33
da 17 a 22	146,16	109,98	84,21
da 23 a 30	160,11	119,77	90,89
da 31 in poi	178,47	132,58	98,73

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

(2) Il valore a decorrere dall'1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dall'1.7.2008.

Tabella E del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Nuova retribuzione tabellare all'1.1.2009

Valori in euro per 12 mensilità

Anzianità	I	II	III
da 0 a 2	47.781,49	37.025,48	29.017,94
da 3 a 7	52.656,66	40.510,50	31.407,75
da 8 a 12	57.716,14	44.110,45	33.873,10
da 13 a 16	62.742,86	47.704,36	36.404,86
da 17 a 21	71.907,12	53.756,27	40.892,02
da 22 a 29	78.829,39	58.750,88	44.443,68
da 30 in poi	87.805,46	65.150,44	48.988,72

(art. 17 del CCNL del 7/4/2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Omissis¹⁴⁵.
2. Omissis.
3. Omissis.
4. A decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 6, Sez. II, del CCNL 21.02.2002^{140 bis}, II biennio economico, 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 disposizioni¹⁴⁶.

(art.6 del CCNL del 21.2.2002 biennio economico 2000-2001)

1. Omissis¹⁴⁷.

¹⁴⁵ I commi 1, 2 e 3 sono stati disapplicati dall'art.7 del ccnl del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 sopra riportato. Il testo omissis è il seguente: "1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'art. 6, Sez. II, del CCNL 21.02.2002 , II biennio economico, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella D, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E.

3. A decorrere dall'1.1.2003 gli intervalli di tempo per poter accedere alla fascia stipendiale successiva sono rimodulati secondo quanto indicato nella medesima Tabella D."

^{140 bis} L'art. 6, Sez II, del CCNL 21.02.2002 è riportato qui di seguito.

¹⁴⁶ Si veda la specifica [nota a verbale](#) in materia ^(PAG. 126).

¹⁴⁷ I commi 1 e 2 sono stati disapplicati dall'art.7 del ccnl del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 sopra riportato. Il testo omissis è il seguente: "1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'articolo 72, comma 2, del CCNL I biennio economico, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella I, alle scadenze ivi previste.

2. Omissis.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

Effetti nuovi stipendi

(art. 8 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al [precedente articolo](#)^(PAG. 105) (Aumenti della retribuzione base) hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella [Tabella D](#)^(PAG. 106) ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c.¹⁴⁸, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 18, comma 3, del CCNL 7/4/2006^{143 bis}.

(art.18 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Omissis¹⁴⁹.

2. Omissis.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 17, comma 4¹⁵⁰ del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalle allegare Tabelle L1 e L2."

¹⁴⁸ Vedi nota 100 bis.

^{143 bis} L'art. 18, comma 3, del CCNL 7/4/2006 è riportato qui di seguito.

¹⁴⁹ I commi 1 e 2 sono stati disapplicati dall'art.8 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 sopra riportato di cui poco sopra. Il testo omesso è il seguente: "1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'art. 6, Sez. II, del CCNL 21.02.2002 , Il biennio economico, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella D, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E."

¹⁵⁰ Nel testo originario il riferimento è all'art. 18, comma 3, ma è errato.

della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Altri istituti del trattamento economico accessorio

(art. 9 del CCNL del 21.2.2002 biennio economico 2000-2001)

1. Restano confermati nei limiti e con le modalità previste nei CCNL del 5 marzo 1998¹⁵¹ i seguenti istituti del trattamento economico accessorio:

- a) indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo prevista dall'art. 8 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio)^{146 bis};
- b) indennità di direzione di struttura di particolare rilievo di cui all'art. 9 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio)^{146 ter};
- c) indennità di responsabilità professionale di cui all'art. 10 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio)¹⁵²;
- d) indennità derivanti da specifiche disposizioni normative vigenti

2. Concorrono a finanziare gli incrementi delle voci di cui al comma 1 le seguenti ulteriori risorse:

- a) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;

¹⁵¹ Si tratta dei contratti della dirigenza dell'area VII non inseriti nella presente raccolta sistematica.

^{146 bis} Vedi nota 151. L'art.8 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio) è il seguente: "Art. 8 Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 ai ricercatori e tecnologi spetta una indennità, corrisposta per tredici mensilità, per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo finanziata :

a) con lo 0,5% del monte salari dei ricercatori e tecnologi relativo all'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art. 7 ;
b) con lo 0,55% del medesimo monte salari relativo all'anno 1995.

2. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 sono stabiliti in contrattazione decentrata."

^{146 ter} Vedi nota 151. L'art.9 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio) è il seguente: "1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 è istituita in ciascun Ente una indennità di direzione di strutture a livello nazionale finanziata dallo 0,5% del monte salari relativo ai ricercatori e tecnologi dell'anno 1995, secondo quanto stabilito all'art.7.

2. Detta indennità è attribuita dagli Enti ai ricercatori e di tecnologi cui è affidata la direzione di strutture tecniche e scientifiche, particolarmente rilevanti, previste negli ordinamenti di servizio delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.

3. La misura dell'indennità non può essere superiore a L. 40.000.000 annui lordi.

4. L'indennità di cui al presente articolo cessa di essere corrisposta alla cessazione della responsabilità di cui al comma 2, e comunque può cumularsi con altre indennità previste dal presente contratto o con altre previste da altre disposizioni normative o contrattuali in vigore."

¹⁵² Vedi nota 151. Si tratta dell'indennità di cui all'art. 22 DPR 171/91 - Indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca. L'art. 10 del CCNL 5 marzo 1998 (II biennio) è il seguente: "l'indennità di cui all'art.22 del DPR 171/91 si applica anche ai ricercatori e tecnologi che esercitano nell'ente funzioni per cui è richiesta l'iscrizione ad albi professionali". In proposito si veda anche la relativa [dichiarazione congiunta](#) ^(PAG. 127). Diversa e ulteriore è l'indennità di responsabilità prevista dall'[art. 10, comma 2](#) ^(PAG. 101) (Indennità di responsabilità), CCNL 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003 per quei ricercatori e tecnologi cui venga affidato un incarico comportante una specifica responsabilità.

- b) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti, della legge n. 662//1996 e successive modifiche e integrazioni;
- c) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;
- d) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultato del personale.

3. Nei casi in cui gli Enti siano destinatari di provvedimenti di riordino, ovvero attivino nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato dal riordino o da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

4. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano anche per remunerare attività che, nell'ambito di obiettivi di interesse strategico per gli Enti, consentano di far fronte a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero collegate a situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità.

Passaggi di fascia stipendiale¹⁵³

(art. 16 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

2. Gli Enti che non hanno dato attuazione all'art. 8 del CCNL 7 aprile 2006 (secondo biennio)^{148 bis} attivano le procedure di riduzione dei tempi di permanenza ai fini del passaggio alla fascia successiva fino a concorrenza delle risorse appositamente destinate a tale finalità dall'art. 9, comma 3, lettera a) del medesimo CCNL^{148 ter} con le decorrenze ivi indicate^{148 quater}, salvo che le stesse, in forza della predetta disposizione,

¹⁵³ La disposizione va letta alla luce dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo, del D.L. n.78/2010 (convertito con modificazioni nella L. 122/2010).

^{148 bis} Riportato qui di seguito.

^{148 ter} L' art.9 del CCNL 7 aprile 2006 (secondo biennio) non è stato riportato nella presente raccolta sistematica poiché disapplicato e sostituito dall'[art. 15](#)^(PAG. 110) (Indennità valorizzazione professionale) CCNL 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007. Tuttavia, si riporta, di seguito, soltanto il suo comma 3 lett. a. in quanto qui espressamente richiamato : ".....3. Con la decorrenza stabilita al comma 1.." (31.12.2005)"...ed a valere sulle corrispondenti risorse finanziarie sono previsti le seguenti modalità di utilizzo:

a. finanziamento, in misura pari allo 0,20%, per i passaggi previsti dall'art. 8;"

^{148 quater} 31 dicembre 2005.

alla data di entrata in vigore del presente CCNL, siano già state utilizzate per incrementare le indennità di cui all'[art. 8](#)^(PAG. 111) (Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale) del CCNL 21 febbraio 2002.

(art. 8 del CCNL del 7.4.2006 biennio economico 2004-2005)

1. I passaggi di fascia stipendiale all'interno dei tre livelli di ricercatore e di tecnologo continuano ad avvenire secondo la vigente normativa contrattuale. Annualmente gli Enti possono disporre che una quota di personale non superiore al 10%, in base a criteri di merito, fruisca di una riduzione dei tempi di permanenza in misura non superiore al 50% al fine del passaggio alla fascia successiva. Tali passaggi possono avvenire per una sola volta durante la permanenza in ciascun livello. I criteri per l'attuazione del presente articolo sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale

(art. 8 del CCNL 21.2.2002, biennio economico 2000-2001)

1. Gli Enti destinano, a decorrere dal 1.1.2001, un importo pari al 2,78 % della massa salariale 1999 riferita ai ricercatori e tecnologi (v. atto di indirizzo del 24 aprile 2001) quali ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione della specifica professionalità dei ricercatori e tecnologi.

2. Con la decorrenza stabilita al comma 1 ed a valere sulle corrispondenti risorse finanziarie è corrisposta una indennità professionale mensile nelle misure indicate nella allegata tabella N, corrisposta per tredici mensilità.

3. Le risorse di cui all'[art. 64](#)^(PAG. 55) (Opportunità di sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi), CCNL primo biennio economico, eventualmente non interamente utilizzate, sono destinate dagli enti per incrementare l'indennità di cui al presente articolo con criteri di proporzionalità.

Tabella N del CCNL 21.2.2002 biennio economico 2000-2001¹⁵⁴ Indennità valorizzazione professionale dall'1.1.2001

Valori in euro per 13 mensilità

I	II	III
119,30	99,16	85,22

¹⁵⁴ Nel testo originario i valori sono espressi in lire: I (231.000), II (192.000), III (165.000).

Indennità valorizzazione professionale

(art. 15 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

A valere sulla quota di risorse corrispondente allo 0,5% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo, a decorrere dal 1° dicembre 2007, l'indennità professionale prevista dall'[art. 8, comma 2](#)^(PAG. 111) (Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale) CCNL 21.2.2002 biennio economico 2000-2001 è rideterminata negli importi mensili indicati nella Tabella G^{149 bis}.

Tabella G CCNL 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007 Incrementi dell'indennità di valorizzazione professionale

Valori in euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Ricercatore e Tecnologi Livello	Incremento dal 1.12.2007
I	24,55
II	20,40
III	17,54

CAPO XV PREVIDENZA E ASSISTENZA

Assicurazioni integrative

(art. 52 del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio economico 1994-1995)

Le parti concordano sull'opportunità che gli Enti del Comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.

^{149 bis} Riportata qui di seguito.

Le parti convengono che gli Enti, previa contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 26 del CCNL 7/10/1996^{149 ter}, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all'art. 59 del DPR 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, graverà sulla quota di predetto stanziamento.

Previdenza complementare

(art. 22 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003 come integrato dall' art. 12 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Omissis¹⁵⁵.
2. Omissis.
3. Omissis.
4. La quota di contribuzione da porre a carico, in misura paritetica, del datore di lavoro e del dipendente, da destinare al predetto fondo, è determinata nella misura dell'1% sull'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del TFR, secondo quanto previsto dall'art. 4 del già richiamato accordo quadro nazionale 29.7.1999. Per le spese di avvio dell'istituendo fondo si applicano le disposizioni vigenti ed in particolare l'art. 8 della legge 27.2.2009, n. 14¹⁵⁶.

^{149 ter} L' art. 26 del CCNL 7/10/1996 non è stato riportato nella presente raccolta sistematica poiché disapplicato e sostituito dall'art.29 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003.

¹⁵⁵ I commi i, 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003 hanno esaurito i loro effetti a seguito della costituzione del Fondo Nazionale di Previdenza Complementare "Sirio" al quale ha aderito anche il Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione con l'accordo sottoscritto il 4.10.2012. 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. I commi omissi sono i seguenti: "1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. 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 competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti, a condizioni di reciprocità.3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo".

¹⁵⁶ Questo quarto comma, aggiunto dall' art. 12 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009, è attualmente da applicarsi al neo-costituito Fondo Nazionale di Pensione Complementare Perseo Sirio di cui alla precedente nota 155.

Benefici di natura assistenziale e sociale

(art. 51 del CCNL del CCNL del 7.10.1996 quadriennio e biennio economico 1994-1995)

Le parti si danno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonché di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze dei dipendenti e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli Enti stessi rivedano, entro i limiti delle disponibilità all'uso previste, le determinazioni adottate nella specifica materia, al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso.

I principi informativi relativi alla disciplina degli interventi, già previsti dall'art. 24 del DPR 171/1991, e la relativa misura saranno definiti in sede di contrattazione decentrata nazionale, nell'ambito dell'importo massimo dell'1% delle spese per il personale del Comparto iscritte nel bilancio di previsione.

CAPO XVI FORMAZIONE

Formazione professionale personale dal iv al ix livello

(art. 51 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 2000-2001)

1. Le parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane è fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività di ricerca pubblica.
2. Conseguentemente le parti individuano nella formazione:
 - a) uno strumento indispensabile di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione;
 - b) uno strumento indispensabile per promuovere lo sviluppo del sistema della ricerca, i processi di mobilità, un atteggiamento propositivo nei confronti dell'innovazione tecnologica e del cambiamento nelle tecniche e strumenti gestionali.
3. Gli Enti, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuovono e favoriscono la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie che tengano conto anche

dell'evoluzione prevista delle competenze e dell'esigenza di non correlarli unicamente al profilo e livello di appartenenza.

4. Ai fini di cui al comma 3 le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, ad almeno 1% del monte retributivo. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.

5. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante l'attivazione di corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dagli stessi Enti.

6. Le iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di personale per stage presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

7. I programmi di formazione e di aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale oggetto di contrattazione integrativa, dagli Enti che ne informano preventivamente le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 37^{151 bis}.

8. Gli Enti individuano, in base alle esigenze tecniche, organizzative e scientifiche delle varie unità operative o di servizio, sulla base dei criteri generali oggetto di contrattazione integrativa¹⁵⁷, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo anche conto delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 165/2001, all'art. 57, lett. C)¹⁵⁸.

9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro ed, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

^{151 bis} L' art. 37 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 2000-2001 non è stato riportato nella presente raccolta sistematica poiché disapplicato e sostituito dall'art. 31 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003 come integrato dall'art.20 comma 2 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006 e 2007.

¹⁵⁷ Vedi nota 9.

¹⁵⁸ Si veda anche l'art.13 del d.lgs. 7-3-2005 n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale" sulla formazione informatica dei dipendenti pubblici.

10. Nell'ambito dei programmi di cui ai commi 3, 5 e 6 i dipendenti possono proporre, a titolo individuale o per gruppi, piani specifici di formazione che prevedano la partecipazione a corsi, e/o la permanenza presso altre strutture o industrie e/o lo svolgimento di studi a carattere formativo.

11. La formazione e l'aggiornamento del personale può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dallo stesso personale interessato, effettuate di norma fuori dell'orario di lavoro, e ove autorizzate dall'Ente, anche in orario di lavoro. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente è, in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

12. La partecipazione ad attività formative è riconosciuta utile ai fini dei processi di sviluppo della carriera del personale.

13. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento da parte dei dipendenti degli Enti, se svolta fuori dell'orario di lavoro è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di € 25.82¹⁵⁹ lorde. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 40 %; lo stesso compenso spetta in misura intera qualora venga recuperato l'orario di lavoro. Le misure di detti compensi possono essere modificate dagli Enti in relazione a specifiche complessità dei corsi impartiti, fino ad un tetto massimo di € 61.97¹⁶⁰.

Formazione e aggiornamento ricercatori e tecnologi

(art. 61 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998 -1999)

1. Le parti ravvisano nella formazione e aggiornamento, in qualità di docente o discente, un metodo permanente per assicurare gli strumenti e i supporti necessari alla attività professionale ed all'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche nei contesti di riferimento.

2. Le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, alla misura del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi, e comunque non inferiore all'1% del monte retributivo stesso. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, restano vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.

¹⁵⁹ Nel testo originario lire 50.000.

¹⁶⁰ Nel testo originario lire 120.000.

3. Le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento sono oggetto di contrattazione integrativa¹⁶¹.

4. Iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di ricercatori e tecnologi per stage presso istituzioni, strutture di ricerca, industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

5. Gli Enti concordano con i ricercatori e tecnologi interessati, sulla base delle proposte presentate dagli stessi, la partecipazione ad iniziative di aggiornamento e formazione professionale. I ricercatori e tecnologi che partecipano ai corsi di formazione concordati sono considerati in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento economico di missione. Per gli stage di cui al comma 3 può essere previsto un contributo alle spese di soggiorno a carico degli Enti.

6. Per iniziative non concordate può essere previsto un contributo a carico degli Enti, subordinato alla effettiva connessione dell'iniziativa stessa con gli obiettivi di ricerca dell'Ente.

7. Il ricercatore o tecnologo può partecipare, senza oneri per l'Ente, a iniziative di formazione e aggiornamento che siano in linea con le finalità indicate al comma 1, per un periodo massimo di 100 ore annuali.

8. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento svolta presso gli Enti del Comparto da parte di ricercatori e tecnologi degli Enti stessi, è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di € 51.65¹⁶² lorde. La misura di detto compenso orario può essere incrementata dagli Enti, in relazione a specifiche complessità dei corsi, fino ad un massimo di € 103.29¹⁶³.

9. Gli enti possono adottare iniziative di formazione per il personale neo assunto tenendo presenti le esperienze professionali già maturate dal medesimo personale in relazione alle funzioni da svolgere.

¹⁶¹ Vedi nota 9.

¹⁶² Nel testo originario lire 100.000.

¹⁶³ Nel testo originario lire 200.000.

Periodi sabbatici per ricercatori e tecnologi

(art. 62 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998 -1999)

Gli enti possono regolamentare la concessione a Ricercatori e Tecnologi di periodi sabbatici nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, allo scopo di acquisire la positiva ricaduta nei livelli qualitativi dell'attività di ricerca e progettazione degli enti stessi per effetto dell'arricchimento professionale derivante dal confronto con altre esperienze.

CAPO XVII DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Semplificazione amministrativa e tutela della privacy^{158bis}

(art. 31 del CCNL del 21.2.2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999)

Gli enti sono tenuti a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.

Gli enti sono tenute, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche e l'accesso ai fascicoli personali.

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing¹⁶⁴

(art. 24 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti

^{158bis} Si segnala il documento avente in oggetto "Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web" emanato dal Garante della Privacy il 2 marzo 2011. Si segnala, altresì, il provvedimento n. 276 del 4 ottobre 2012 con il quale il Garante della Privacy ha prescritto ad un'azienda ospedaliera le misure idonee da adottare per garantire la piena riservatezza dei dati personali contenuti nei documenti di valutazione dei dipendenti.

¹⁶⁴ Si veda l'introduzione da parte dell' art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Si vedano anche le linee guida del 4 marzo 2011 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro¹⁶⁵.

2. Omissis¹⁶⁶.

3. Omissis.

4. Omissis.

5. Omissis.

6. Omissis.

7. Omissis.

8. Omissis.

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro¹⁶⁷

(art. 26 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003)

L'Ente dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato l'Ente dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL^{162bis}.

¹⁶⁵ Si veda la Risoluzione del Parlamento Europeo sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339 (INI)).

¹⁶⁶ I commi da 2 a 8 sono stati omessi per l'introduzione dei Comitati unici di garanzia di cui alla precedente nota 165.

¹⁶⁷ Si veda l'Allegato n. 1 al ccnl del 7.4.2006: schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali ^(PAG. 122). Le disposizioni contrattuali del Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, delle Dichiarazioni di principio e di quelle relative alle Procedure da adottare in caso di molestie sessuali, devono comunque conformarsi alle previsioni dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni 162bis In materia di informazione preventiva si tenga conto anche delle previsioni dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 34 del d.lgs. 150/2009. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del d.l. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135. Rilevano in materia anche le disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del d.l. 95/2012, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135.

TITOLO IV ENEA¹⁶⁸

Aumenti della retribuzione base

(art. 9 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 27 del CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-2007^{163 bis}, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella F^{163 ter}, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella G^{163 quater}.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2008-2009, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

¹⁶⁸ In merito all'inserimento nel comparto si veda l' "Accordo per il contratto collettivo integrativo del personale non dirigente dell'ENEA ai sensi del CCNL del personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 – Norme di omogeneizzazione" con la stipula del quale può ritenersi conclusa la fase transitoria.

^{163 bis} L' art. 27 del CCNL 2006-2009, biennio economico 2006-07 non è stato riportato nella presente raccolta sistematica poiché disapplicato e sostituito dal presente art. 9 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009.

^{163 ter} Riportata qui di seguito.

^{163 quater} Riportata qui di seguito.

Tabella F del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009
Incrementi mensili della retribuzione tabellare – enea

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dall'1.4.2008	Rideterminato dall'1.7.2008⁽¹⁾	Rideterminato dall'1.1.2009⁽²⁾
9.2	15,41	25,69	140,07
9.1	12,98	21,63	117,95
9	10,87	18,12	98,82
8.2 (*)	10,80	17,99	98,10
8.1 (*)	10,31	17,18	93,67
8	9,69	16,14	88,02
7	8,89	14,82	80,82
6	8,06	13,44	73,07
5	7,58	12,63	68,86
4	7,15	11,91	64,96
3	6,72	11,20	62,87

(*) Gradino economico del livello 8.

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

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dall'1.7.2008.

Tabella G del CCNL 13.5.2009 biennio economico 2008-2009 Nuova retribuzione tabellare - enea

Valori in euro per 12 mensilità

Posizione economica	Dall'1.4.2008	Dall'1.7.2008	Dall'1.1.2009
9.2	38.590,05	38.713,41	40.085,97
9.1	32.495,60	32.599,40	33.755,24
9	27.225,93	27.312,93	28.281,33
8.2 (*)	27.028,85	27.115,13	28.076,45
8.1 (*)	25.808,16	25.890,60	26.808,48
8	24.250,07	24.327,47	25.190,03
7	22.266,02	22.337,18	23.129,18
6	20.186,62	20.251,18	20.966,74
5	18.972,41	19.033,01	19.707,77
4	17.898,82	17.955,94	18.592,54
3	16.826,28	16.880,04	17.500,08

(*) Gradino economico del livello 8.

Effetti nuovi stipendi

(art. 10 del CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'[art. 9](#)^(PAG. 120) (Aumenti della retribuzione base) sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'[art. 9](#)^(PAG. 120) (Aumenti della retribuzione base) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 3, comma 3, del CCNL 20 dicembre 2006¹⁶⁹.

Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

(art. 11 comma 1 CCNL del 13.5.2009 biennio 2008-2009)

1. Le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività saranno integrate sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue:

- il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67, comma 5, dalle citate disposizioni legislative;
- l'utilizzo di quota parte delle risorse eventualmente derivanti dai risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art. 2, della legge 22 dicembre 2008 n. 203, rispetto a quelli già considerati ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica o comunque destinati a tale scopo in forza di una specifica disposizione normativa, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, 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 dell'art. 2, comma 33 della medesima legge.

¹⁶⁹ Si tratta del CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 – 2003 personale ENEA non riportato nella presente raccolta. Il testo è il seguente art. 3, comma 3, del CCNL 20 dicembre 2006: "Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art 29, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP)".

TITOLO V NORME FINALI

Norma di rinvio

(art. 42 del CCNL del 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002- 2003)

1. Le Parti convengono di rimandare ad apposita sequenza contrattuale l'attuazione dell'art. 69, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.
2. Omissis¹⁷⁰.

(art. 25 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007)

1. Resta in vigore, per quanto compatibile con le disposizioni del presente CCNL, tutta la normativa contrattuale e legislativa fin qui applicata nel Comparto.

¹⁷⁰ Il comma 2 è stato disapplicato dall' art. 25 del CCNL del 13.5.2009 quadriennio e biennio economico 2006-2007 riportato qui di seguito.

ALLEGATI

Allegato n.1 al CCNL del 7.4.2006¹⁷¹:

Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali¹⁷²

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

¹⁷¹ Si veda l'[art. 26](#) (PAG. 117) (Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro) CCNL 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003.

¹⁷² Le disposizioni contrattuali del Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, delle Dichiarazioni di principio e di quelle relative alle Procedure da adottare in caso di molestie sessuali, devono comunque conformarsi alle previsioni dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

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 gli Enti individuano i soggetti in possesso dei requisiti necessari, oppure 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, prevedendo altresì che 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.

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 n.2 – D.P.R. 16 Aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

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.

NOTE A VERBALE E CONGIUNTE

Dichiarazione congiunta del CCNL del 21/2/2002 quadriennio e biennio economico 1998-1999

Le parti concordano sull'opportunità di trovare adeguato riconoscimento ai periodi di servizio prestato presso lo stesso ente in base a rapporti di lavoro a tempo determinato, al fine del raggiungimento dei requisiti d'anzianità stabiliti per la partecipazione a concorsi per la progressione economica e/o di carriera.

Nota a verbale relativa all'[art. 11](#)^(PAG. 90) (Aumenti della retribuzione base per il personale dal IV al IX livello) del CCNL 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003

Con riferimento al comma 3 del presente articolo si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

Nota a verbale relativa all'[art. 17](#)^(PAG. 107) (Aumenti della retribuzione base per i ricercatori e tecnologi) del CCNL 7.4.2006 quadriennio e biennio economico 2002-2003

Con riferimento al comma 4 del presente articolo si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

Dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL del 13.5.2009
quadriennio e biennio economico 2006-2007

Le Parti ribadiscono che ai fini del calcolo del monte ore e della ripartizione dei permessi sindacali da riconoscere all'interno dei singoli Enti si fa riferimento al personale a tempo indeterminato secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 3), CCNQ 3.8.04 e art. 9, comma 4), CCNQ 7.8.98 e successive modificazioni.

Dichiarazione congiunta n. 3 al CCNL del 13.5. 2009
quadriennio e biennio economico 2006-2007

Le Parti convengono che, qualora gli Enti nell'applicazione dell'[art. 15](#)^(PAG. 53) (Opportunità di sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi) del CCNL 7.4.2006, considerino tra gli elementi di valutazione anche l'anzianità di servizio prestata, la stessa possa includere anche il servizio prestato a tempo determinato negli Enti del comparto e nel medesimo profilo.

Dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009

In relazione all'art. 22 del DPR 12 febbraio 1991 n.171, le parti convengono nel ritenere che i progetti ivi previsti sono riferiti a quelli di rilevanza nazionale o internazionale.

Dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL del 13.5.2009 biennio economico 2008-2009

Il valore dell'indennità di vacanza contrattuale per il prossimo CCNL sarà determinato con le modalità e nelle misure al tempo previste.

ACCORDI SUI SERVIZI ESSENZIALI

CCNL sui servizi pubblici essenziali del 17 maggio 1996

Art. 1

Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. (Servizi essenziali)

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 1 giugno 1990 n.146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione sono i seguenti:

- a) Igiene e sanità pubblica
- b) Attività connessa alla tutela della sicurezza pubblica
- c) Sicurezza e prevenzione sul lavoro;
- d) Sicurezza e salvaguardia dei laboratori, degli impianti e dei materiali, ivi compresa la cura di animali e piante;
- e) Protezione civile e tutela dell'ambiente e del territorio;
- f) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici;
- g) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2. (Prestazioni)

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1, dovrà garantirsi, con le modalità di cui all'art.2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- A) Igiene e sanità pubblica
 - a) Attività relative ad emergenza, dichiarata dalle competenti autorità, nel campo della igiene e sanità pubblica.
- B) Attività connessa alla tutela della sicurezza pubblica
 - a) attività relative a situazioni di emergenza, dichiarata dalle competenti autorità, nel campo della sicurezza pubblica;
- C) Sicurezza e prevenzione sul lavoro
 - a) Attività relative a situazione di grave rischio per la sicurezza sul lavoro;
- D) Sicurezza e salvaguardia dei laboratori, degli impianti e dei materiali ivi compresa la cura degli animali e di piante.
 - a) sicurezza e salvaguardia dei laboratori, delle apparecchiature e degli impianti anche a ciclo continuo laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse, con particolare riferimento agli impianti dove vengono esplicate attività di ricerca scientifica per le quali sono

utilizzate sostanze radioattive naturali o artificiali, nonché ai depositi di materiali fissili speciali, di materie grezze, di minerali e di materie radioattive;

b) salvaguardia degli esperimenti e campagne sperimentali in corso, con modalità difficilmente ripetibili, laddove la loro interruzione ne pregiudichi il risultato;

c) cura degli animali, delle piante destinate alla sperimentazione e delle colture biologiche;

E) Protezione civile e tutela dell'ambiente e del territorio

a) raccolta e trattamento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi, e radioattivi solidi, liquidi o gassosi;

b) prestazioni attinenti ai servizi di protezione civile

c)- attività comunque richieste nei casi di emergenza dalle autorità preposte alla protezione civile con particolare riferimento ad attività inerenti le osservazioni geologiche, geofisiche, sismologiche e vulcanologiche.

d) attività di sorveglianza e osservazione per il controllo sismico e vulcanologico;

e) attività di sorveglianza permanente del livello di radioattività per prevenire le irradiazioni e le contaminazioni;

f) informazioni e notizie per il servizio meteorologico;

g) attività di controllo dell'inquinamento del mare, dei laghi, dei fiumi e dei bacini idrici, in situazioni di emergenza;

h) controllo e prevenzione dei rischi ambientali imminenti.

F) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti

a) attività connessa alla sicurezza e funzionamento degli impianti termoelettrici, tecnologici (luce, acqua, gas, ecc.) limitatamente a quanto necessario per assicurare la continuità dei servizi essenziali, per quanto di competenza del personale;

b) interventi urgenti di manutenzione degli impianti, per quanto di competenza del personale;

c) attività connessa alla sicurezza e funzionamento dei centri elaborazione dati e delle banche dati per non compromettere la funzionalità e la continuità degli stessi.

G) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento

a) adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli emolumenti retributivi e alla compilazione, controllo e trasmissione delle distinte per assicurare il rispetto delle scadenze relative al versamento dei contributi previdenziali, nonché dei connessi adempimenti fiscali, per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione dei singoli Enti.

Art. 2

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale

1. Ai fini dell'art. 1, sono individuati, per i diversi livelli e profili professionali addetti ai servizi pubblici essenziali appositi contingenti di personale che devono essere

esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi minimi, mediante contratti decentrati stipulati per ciascun Ente, ai sensi dell'art. 45 commi 1, 4 e 8 del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n.29 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi - sentite le organizzazioni degli utenti - entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto collettivo nazionale e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:

- a) i profili professionali di personale, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per livelli e profili professionali, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie;
- c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti, tenendo conto delle peculiarità delle attività svolte in turno continuativo e del personale che in ogni contingenza deve garantire lo svolgimento delle suddette attività in condizioni di sicurezza.

3. I contratti di cui al comma 1 possono prevedere, qualora riguardino Enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero Enti con più sedi periferiche autonome, che in tale ambito siano concordate modalità particolari per adattare alle esigenze locali l'articolazione dei contingenti e la loro suddivisione in livelli e profili professionali fermi restando i contingenti complessivi per profilo professionale definiti in sede nazionale.

4. In conformità ai contratti di cui al comma 1, gli Enti individuano in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali di cui all'art. 1, i nominativi dei dipendenti in servizio inclusi nei contingenti come sopra individuati, tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, e li comunicano alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

5. Nelle more della definizione dei contratti di cui al comma 1, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'art. 1, attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

6. Gli accordi decentrati di cui al comma 1 hanno validità per il periodo di vigenza del CCNL e comunque fino alla stipula degli accordi successivi.

Art. 3

Norme da rispettare in caso di sciopero

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1, sono tenute a darne comunicazione agli Enti con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le

strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione agli Enti.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con i singoli Enti deve essere comunicata agli Enti interessati. Nei casi in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, gli Enti sono tenuti a trasmettere agli organi di stampa e reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dagli Enti anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:

a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative consecutive (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferite a ciascun turno;

b) articolati per servizi, reparti, o singoli profili professionali di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nel giorno del pagamento degli stipendi nonché, limitatamente alle prestazioni di cui all'art.1, comma 2 lettera a):

a) nel mese di agosto;

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) 5 giorni prima delle festività pasquali e 3 giorni dopo; .

5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità quali le calamità naturali, per tutte le attività a questi avvenimenti connesse.

Art. 4

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organismi, tempi e procedure per il raffreddamento dei conflitti e per la conciliazione in caso di sciopero, fermo restando che l'attivazione di tali procedure non incide sui tempi di preavviso.

Art.5

Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990 n.146 e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 9 della predetta legge n.146.

Art. 6 Applicabilità

Le disposizioni del presente accordo in tema di preavviso e di indicazione della durata e le limitazioni allo sciopero di cui all'art. 3, comma 4, non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 7 Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. 29 del 1993, dalla data di perfezionamento del presente accordo sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni incompatibili con quelle del presente accordo e in particolare gli articoli 3 e 4 del D.P.R. 12 febbraio 1991, n. 171.

Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale non dirigente dell'enea del 15.3.2004

Art.1 Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o instaurato con le altre tipologie di assunzione flessibile, dipendente dall'ENEA.
2. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n.83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
3. Nel presente accordo vengono altresì indicati tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni stabilite nel Protocollo d'intesa sulle linee guida per le suddette procedure, firmato in data 31 maggio 2001 tra l'ARAN e le Confederazioni sindacali.
4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art.2

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati dagli articoli .1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi pubblici da considerare essenziali presso l'ENEA sono i seguenti:

- A) Protezione civile e tutela della sicurezza pubblica
- B) Tutela dell'ambiente e del territorio.
- C) Sicurezza nucleare per la protezione dell'uomo e dell'ambiente dalle radiazioni ionizzanti.
- D) Prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi dei luoghi di lavoro.
- E) Sicurezza e salvaguardia dei laboratori degli impianti e dei materiali ivi compresa la cura degli animali e delle piante.
- F) Fornitura energetica, gestione e manutenzione degli impianti.
- G) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- A) Protezione civile e tutela della sicurezza pubblica
 - a) Attività relativa a prestazioni attinenti ai servizi di protezione civile.
 - b) Attività volte a fronteggiare situazioni di emergenza, dichiarate dalle competenti autorità nazionali o locali, o necessarie a ridurre le cause di rischio, al fine di garantire la pubblica incolumità.
 - c) Attività comunque richieste dalle autorità preposte alla protezione civile, con particolare riferimento a quelle attività inerenti le osservazioni geologiche, geofisiche, sismologiche e vulcanologiche, nonché relative al rilevamento di fattori nocivi all'ambiente ed alla salute.

- B) Tutela dell'ambiente e del territorio

- a) Attività la cui interruzione comporti danni, anche potenziali, nell'ambiente o alle persone ed in particolare quelle attività relative:

- 1. alla raccolta e trattamento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi;
 - 2. al controllo dell'inquinamento atmosferico, idrico e terrestre, causato da agenti nocivi fisici, chimici o biologici;
 - 3. al controllo secondo metodi biosimetrici;
 - 4. al controllo dei fattori ambientali di rischio;

- C) Sicurezza nucleare e protezione dell'uomo e dell'ambiente dalle radiazioni ionizzanti

- a) Attività relativa alla conservazione in sicurezza di impianti, laboratori ed apparecchiature, dove sono utilizzate sostanze radioattive naturali o artificiali,

nonché i depositi di materie fissili, ivi compreso il loro trasporto, di rifiuti radioattivi, di materie grezze e di minerali radioattivi, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni, anche potenziali, all'ambiente, alle persone ed alle apparecchiature stesse;

b) Attività relativa alla sorveglianza del livello di radioattività nell'ambiente e nei luoghi di lavoro;

c) Gestione dei rischi ed attuazione dei piani di emergenza.

d) Protezione sanitaria derivante da emergenza nucleare.

D) prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi dei luoghi di lavoro.

a) Custodia in sicurezza e salvaguardia dei laboratori, delle apparecchiature e degli impianti anche a ciclo continuo laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni, anche potenziali, all'ambiente, alle persone o alle apparecchiature con particolare riferimento agli impianti dove sono utilizzati agenti nocivi fisici, chimici o biologici.

E) Sicurezza e salvaguardia dei laboratori degli impianti e dei materiali ivi compresa la cura degli animali e delle piante;

a) Salvaguardia degli esperimenti e campagne sperimentali in corso, con modalità difficilmente ripetibili, laddove la loro interruzione ne pregiudichi il risultato;

b) Cura degli animali delle piante destinate alla sperimentazione e delle culture biologiche laddove l'interruzione ne pregiudichi la sopravvivenza.

F) Fornitura energetica, gestione e manutenzione di impianti

a) Attività finalizzate ad assicurare il funzionamento degli impianti preposti alla continuità dei servizi essenziali, per quanto di competenza del personale e in particolare:

1. conduzione degli impianti di servizio idrico, termico ed elettrico (luce acqua, gas ecc.), ordinari, di continuità e di emergenza;

2. interventi urgenti di manutenzione degli impianti

3. gestione dei centri di elaborazione dati, delle banche dati e delle reti informatiche, al fine di non comprometterne la funzionalità.

G) Erogazione di assegni e indennità con funzioni di sostentamento

a) Attività dei servizi competenti limitatamente all'erogazione degli assegni e delle indennità con funzioni di sostentamento, adempimenti necessari alla compilazione, controllo e trasmissione delle distinte per assicurare il rispetto delle scadenze relative al versamento dei contributi previdenziali, nonché dei connessi adempimenti fiscali per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione dell'ente.

Art. 3

Contingenti di personale

1. Ai fini di cui all'articolo 2, sono individuati i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili, con le procedure stabilite ai commi successivi

2. Mediante regolamento di servizio, adottato sulla base di apposito protocollo d'intesa stipulato in sede di contrattazione integrativa a livello nazionale, tra l'ente e le organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative nazionali ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, vengono individuati:

- a) i livelli ed i profili professionali che formano i contingenti;
- b) i criteri e le modalità da seguire per la determinazione dei contingenti a livello di singola sede decentrata.

3. La quantificazione dei contingenti di personale suddivisi per livello e per profilo professionale nel rispetto dei criteri di cui al comma 2, lett. b) è definita mediante contrattazione integrativa a livello territoriale da stipularsi entro 15 giorni dall'accordo di cui al comma 2 e, comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa.

4. Nel caso in cui non si raggiungano le intese di cui ai commi 2 e 3, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti ai sensi dell'art. 5, comma 3 del presente accordo.

5. In conformità alla disciplina di cui ai commi 2, e 3, i dirigenti responsabili delle strutture centrali e di quelle territoriali individuano, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

6. Nelle more della definizione e della effettiva adozione del regolamento di servizio sulla base del protocollo di intesa, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'art. 2, anche attraverso i contingenti già individuati sulla base dei precedenti contratti decentrati sottoscritti ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo relativo alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del 12 giugno 1997.

7. Il protocollo di cui al comma 2 è parte integrante del presente accordo.

Art.4

Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione all'Ente, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Ente.

2. La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione pubblica ; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze di livello locale deve essere comunicata al Direttore Generale dell'Ente. Nei casi in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, l'Ente è tenuto a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione completa e tempestiva circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dall'Ente anche nell'ipotesi di revoca sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 5 comma 9.

3. La durata ed i tempi delle azioni di sciopero sono così stabiliti:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, nelle strutture organizzate la durata massima di un'intera giornata; la giornata si identifica con le 24 ore successive all'inizio del primo turno interessato allo sciopero;

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore.;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d) le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singoli profili professionali e/o singole unità organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità organizzative, funzionalmente non autonome.

e) Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro; e) in caso di scioperi, anche se proclamati da soggetti sindacali diversi, distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.

f) Non possono essere indetti scioperi articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

a) Nel mese di agosto;

b) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo

5. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Art.5

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento già previste nell'art. 14 del CCNL del 21/2/2002.
2. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.
3. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:
 - a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
 - b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
 - c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.
4. Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. Lo stesso Ministero può chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000.
5. Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.
6. Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 3 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.
7. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 4 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 5, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.
8. Del tentativo di conciliazione di cui al comma 4 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di

agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge 146/1990, come modificata dalla legge 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

11. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, comma 5.

Art. 6 Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.