

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO ENTI LOCALI

**Stipulato il 6.7.95 e Pubblicato sul Supplemento ord. alla G.Uff.n.211 del 9.9.1995
(Modificato con accordo sottoscritto il 13.05.96 pubbl.G.U.n.131 del 6.6.96 e dal CCNL
del 14/9/2000 -*Modificato dal CCNL 2002-2005 e dal CCNL 11/4/2008*)**

TITOLO I Disposizioni generali. CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593.
2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.
3. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d. lgs. n.29 del 1993.

Art. 2

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del d. lgs n. 29 del 1993.
3. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell' A.R.A.N.
4. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.
5. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. La disdetta per la parte pubblica avviene nel rispetto delle intese e dei pareri di cui all'art.50, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993.
6. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese, successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
7. 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, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.
8. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
Sistema delle relazioni sindacali
CAPO I
Disposizioni generali

Art. 3

Obiettivi e strumenti DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990- in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi, dai protocolli tra Governo e parti sociali
3. In coerenza con il comma 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva, la quale si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) esame il quale si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.12. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art.8.

c) consultazione, per le materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione, allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art.13.

Art. 4 DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

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

1. Le piattaforme per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell'articolo 5 sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.
2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 2, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, per l'avvio del negoziato, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.
4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.
5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs n 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.
6. In prima applicazione, la contrattazione decentrata per tutte le materie ad essa demandate si potrà avviare alla scadenza del termine di cui all'art. 42, comma 2, secondo periodo, e cioè dopo il 31.7.95.

Art. 5. DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata.

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
2. a) il contratto collettivo nazionale di comparto
3. b) il contratto collettivo decentrato presso ciascuna amministrazione del comparto,
4. La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 3, secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell'art.4 garantendo il rispetto dei criteri di individuazione delle disponibilità economiche fissati a livello nazionale, fatto salvo quanto previsto dall'art.31 comma 1, lettera b) secondo capoverso e dall'art.32.
5. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:
 - a) i sistemi di incentivazione della produttività collettiva, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei progetti e delle altre iniziative definiti da ciascuna amministrazione, con riferimento ai criteri generali per:
 - la definizione della percentuale di risorse da destinare ai progetti e ai programmi;
 - la scelta dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio delle strutture;
 - le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dalla proceduralizzazione indicata nell'art.33 del presente contratto;
 - la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi e ai singoli, secondo le regole selettive previste dall'art.33 del presente contratto;
 - b) la quota di risorse ed i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose;
 - c) i criteri generali per la distribuzione di risorse aggiuntive e dei risparmi di gestione di cui all'art.32;
 - d) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche e della domanda di servizi;
 - e) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;

f) 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.

4. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti.

5. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, salvo per quanto riguarda le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 31, comma 1 lettera b) secondo capoverso, e all'art. 32, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti

Art.6 DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del d.lgs n. 29 del 1993, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.

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

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

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

CAPO II

INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 7 DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all' art. 12 e, su richiesta, anche ai soggetti di cui all'art.6 comma 3 terza alinea, in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d.lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'Amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

- a) articolazione dell'orario;
- b) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
- c) verifica periodica della produttività degli uffici;
- d) stato dell'occupazione;
- e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici e di programmazione della mobilità;
- f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- g) iniziative per la trasformazione dei servizi pubblici di cui all'art.22 e seguenti della legge 142/1990 ai sensi dell'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428 e successive modificazioni ed integrazioni;

- h) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza;
- i) documenti di previsione del bilancio relativi alle spese per il personale.
3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:
- distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - andamento generale della mobilità del personale;
 - distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
 - distribuzione complessiva del fondo per la produttività collettiva individuale per il miglioramento dei servizi, ai sensi degli artt. 33 e 34;
 - introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
- Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale in relazione al quale l'Amministrazione fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.
4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 8 DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

Esame

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'articolo 12 riceve l'informazione ai sensi dell'art. 7 comma 2 può chiedere in forma scritta un incontro per l'esame delle seguenti materie ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs n. 29 del 1993:
 - a) articolazione dell'orario;
 - b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
 - c) verifica periodica della produttività degli uffici;
2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.
3. L'esame si svolge in appositi incontri - che iniziano di norma entro IC quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità correttezza e trasparenza.
4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.
5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie.
6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 9

Pari opportunità.

1. In materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del DPR 13 maggio 1987 n.268 e dell'art. 28 del DPR 19 novembre 1990 n. 333.

2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo le modalità degli artt. 5 e 6, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.
3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto.

Art. 10 DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

Consultazione

1. L'Amministrazione, con le modalità previste dall'art.3, comma 3, lett. c) procede alla consultazione:
 - delle rappresentanze di cui all'art. 12, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993 e negli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o contrattuali;
 - del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 d.lgs 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 11 DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9, svolgono i compiti previsti dal presente comma.
2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.
3. E' costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.R.A.N., della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, delle Associazioni o Unioni degli altri Enti del comparto e delle Organizzazioni Sindacali, nell'ambito della quale, almeno 2 volte l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività.
4. Le Regioni e le Associazioni o Unioni regionali degli altri Enti del Comparto e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Osservatorio, con le finalità di cui al comma 1, in materia di mobilità relativa a trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario nonché sui processi di formazione e aggiornamento professionale.

CAPO III

DIRITTI SINDACALI

Art.12 (sostituito dall'art.1 dell'accordo del 13.05.96) DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a) le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) costituite ai sensi dei protocolli d'intesa ARAN - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, e dell'accordo ARAN - Organizzazioni sindacali del comparto del 26 maggio 1994 e, in attesa delle elezioni delle RSU, le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art.19 della legge n.300 del 1970.

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto resta ferma l'applicabilità dell'art.19 della legge 300/70, anche dopo l'elezione delle RSU, limitatamente all'esercizio

dei diritti e delle prerogative a queste non trasferiti ai sensi dei relativi protocolli d'intesa e dell'accordo di comparto del 26 maggio 1994.

- b) le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300 del 1970, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a).
2. Il dipendente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 1 non fa parte della delegazione di parte pubblica.

Art. 12/bis (aggiunto dall'art. 2 dell'accordo del 13.05.96)

Contributi sindacali.

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

CAPO IV

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 13

Interpretazione autentica dei contratti.-disapplicato dall'art.9 del CCNL 2002-05

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata.
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. A.R.A.N. si attiva autonomamente o su richiesta della Conferenza dei Presidenti delle Regioni o delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato .
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2, del D.lgs n.29 del 1993.

TITOLO III

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

Il contratto individuale di lavoro.

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

Art. 14/bis. (aggiunto dall'art. 3 dell'accordo del 13.05.96)

Periodo di prova.

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
2. due mesi per le qualifiche fino alla quarta;
3. sei mesi per le restanti qualifiche.
4. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiamo già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.
5. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
6. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del decreto legislativo n. 29 del 1993. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 del CCNL sottoscritto il 6 luglio 1995.

7. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
 8. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
 9. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
 10. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
 11. II periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
9. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.
- La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina. *(così sostituito dall'art.20 del CCNL 14-09-2000)*

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.
I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4 e, comunque entro limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima dei profili professionali indicati nel comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
Le amministrazioni determinano tali contingenti, sulla base delle domande degli interessati, entro il 30 giugno di ogni anno.
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, anche se a tempo determinato, non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa le organizzazioni sindacali .
5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.
6. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'amministrazione, per il potenziamento dei propri servizi anche nelle ore pomeridiane:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
 8. Al personale occupato a tempo parziale è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione
 9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale, di pari anzianità.
 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. 18. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
 11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al comma 6. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117.
 12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
 13. Dalla data di stipulazione del presente contratto rimangono in vigore l'art. 1, commi 2 e 3, l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 7, 9 e 10 del DPCM 17 marzo 1989 n.117.

Art. 16 (modificato dall'art.4 dell'accordo del 13.05.96)

Assunzioni a tempo determinato

Interpretazione autentica dei contratti.-disapplicato dall'art.7 del CCNL 14/9/2000

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della L.n.56/1987, l'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
 - a) *in sostituzione di personale assente, quando l'assenza supera i 45 giorni consecutivi per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto, compresi i casi di distacco sindacale. Si prescinde dal limite dei quarantacinque giorni per la sostituzione del personale dei centri di formazione professionale delle regioni, delle scuole degli enti locali e del personale degli asili nido, secondo le vigenti disposizioni, anche regolamentari, nonché in tutti gli altri casi in cui sussistano particolari motivi di urgenza;*
 - b) *in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria, sia in quella di astensione facoltativa previste dalle leggi 1204 del 1971 e 903 del 1977;*
 - c) *per assunzioni stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni; per particolari punte di attività; per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi; per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina di cui alla legge n. 554/1988, al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n.127/1989, e all'art.3, comma 4, del decreto*

*del Presidente della Repubblica n.268/1987, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;***(N.B. ha effetto dal 7/7/95)**

- d) temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche per un periodo massimo di sei mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura degli stessi.
2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993.
 3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.
 4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale o, prima di tale data, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito avente diritto alla conservazione del posto.
 5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.
6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
 - in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463 convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638.
- I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 21, salvo che non si tratti periodo di assenza inferiori a due mesi.
- Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.
- Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21;
- possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 19, comma 3.
 - *in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art.14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile;*
7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando: a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto; b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
- 8.** *Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici ovvero a trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli. (N.B. ha effetto dal 7/7/95)*
9. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato

CAPO III
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 17
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; l'articolazione dell'orario, è determinata previo esame con le Organizzazioni Sindacali, dai dirigenti responsabili, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art.36, comma 3, della legge 8 giugno 1990 n. 142 al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.
3. Per le finalità di cui al comma precedente, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri
 - ottimizzazione delle risorse umane
 - miglioramento della qualità delle prestazioni
 - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni
 - rispetto dei carichi di lavoro.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
 - a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario 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;
 - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall'art. 13 del DPR n. 268 del 1987;
 - d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico .

Art.18 Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n.937.
3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 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. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero.
L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 12 e 13.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

CAPO IV INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 19

Permessi retribuiti - i commi 7 e 8 sono sostituiti dalla disciplina enunciata nell'art.17 del CCNL del 14/9/2000

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
- ~~7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.~~
- ~~8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n.903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.~~
9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizione di legge.
10. 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, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto .

● **Art.17 del CCNL del 14/9/2000- Congedi dei genitori**

1. *Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000.*
2. *Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.*
3. *In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.*
4. *Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.*

5. *Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971, 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.*

6. *Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.*

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

8. *Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.*

9. *In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che 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.*

10. *In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art.10 possono essere utilizzate anche dal padre.*

11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

Art. 20 Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 21

Assenze per malattia modificato dall'art.10 del CCNL del 14/9/2000 ed all'art.13 CCNL 5/10/2001

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso .
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2. l'Amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma , nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n.68/1999.
- 4.bis- Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.”
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto .
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- 7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo".
8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa.
Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

- 10.L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.
- 11.II dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
- 12.II dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
- Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.
- 14.Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile .
- 15.Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto.
- Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l'art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.

Art. 22 (*modificato il comma 3 dall'art. 8, comma 1 dell'accordo del 13.05.96*)

Infortunî sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21 commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art.21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 21. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo. (*testo soppresso: ...e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.*)
- 4.Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art.1, comma 7, della legge n.68/1999.

CAPO V
NORME DISCIPLINARI

Art. 23

Obblighi del dipendente-

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme 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 L. 7 agosto 1990 n.241;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psicofisico in periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei locati, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano

- debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Art. 24

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 23 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso."

2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

- a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;
- b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto."

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

4. Nel caso in cui, ai sensi dell' art. 55 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, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione."

4 bis. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i

procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito."

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito.

Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 25, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 25, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
- 9 bis. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.
10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

Art. 25 -Codice disciplinare (disapplicato dall'art.3, comma 13 CCNL 11/4/2008)

Art. 25/bis –Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (disapplicato)

Art. 26 -Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (disapplicato)

Art. 27 -Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (disapplicato)

CAPO VI MOBILITÀ

**Art. 27-bis (aggiunto dall'art.5 dell'accordo del 13.05.96)
Accordi di mobilità) DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999**

CAPO VII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 ter *(aggiunto dall'art. 6 dell'accordo del 13.05.96)*

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 25 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, ha luogo:
 - a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
 - b) per dimissioni del dipendente;
 - c) per decesso del dipendente.

Art. 27 quater *(aggiunto come sopra)*

Obblighi delle parti.

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'art. 27 ter, l'Amministrazione può risolvere il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

PARTE SECONDA

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO.
CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE.

Art. 28

Struttura della retribuzione

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

A - trattamento fondamentale:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) indennità integrativa speciale;
- 4) livello economico differenziato;

B - trattamento accessorio:

- 1) compensi per il lavoro straordinario di cui all' art. 31, comma 2, lettera a);
- 2) compensi per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi di cui all'art. 31, comma 2, lettera e) e all'art. 33;
- 3) premi per la qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 31, comma 2 lettera d) e all'art. 34;
- 4) indennità speciali previste: - dall'art 31, comma 2, lettera b); - dall'art 31, comma 2, lettera c) e dagli artt. 35 e 36; - dall'art. 37;

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.

Art. 29

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 43 del DPR 3 agosto 1990 n. 333, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge n. 438/92, sono ulteriormente incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica I	L. 94.000
Qualifica II	L. 98.000
Qualifica III	L. 104.000
Qualifica IV	L. 109.000
Qualifica V	L. 115.000
Qualifica VI	L. 125.000
Qualifica VII	L. 132.000
Qualifica VIII	L. 156.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995. Conseguentemente, dalla stessa data i nuovi stipendi tabellari annui sono rideterminati negli importi indicati nella tabella allegato A.

ALLEGATO "A"
STIPENDIO TABELLARE ANNUO A REGIME
(per 12 mensilità)

VIII	LIVELLO	20.183.000
VII	LIVELLO	15.455.000
VI	LIVELLO	13.171.000
V	LIVELLO	12.141.000
IV	LIVELLO	10.729.000
III	LIVELLO	9.669.000
II	LIVELLO	8.457.000
I	LIVELLO	7.449.000

3. Dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica I	L. 66.000
Qualifica II	L. 69.000
Qualifica III	L. 74.000
Qualifica IV	L. 77.000
Qualifica V	L. 82.000
Qualifica VI	L. 87.000
Qualifica VII	L. 92.000
Qualifica VIII	L. 109.000

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

Art. 30

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato sull'indennità premio di fine servizio, sull'indennità di cui all'articolo 27, comma 6 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici -ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale risultanti dall'applicazione dei presenti articoli, sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

CCNL Parte economica 1996-97 sottoscritta il 16.07.1996 (Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri 12.06.96 pubblicato sulla G. Uff. n.178 del 31.07.96).

Art.1 Stipendi tabellari.

1. I benefici economici del presente contratto si applicano al personale in servizio alla data del 1° gennaio 1996 o assunto successivamente.
2. Con decorrenza dalle date sotto indicate, gli stipendi tabellari stabiliti dall'art.29, comma2, allegato A, del CCNL stipulato il 6 luglio 1995, sono incrementati nelle seguenti misure mensili lorde che, si sommano tra di loro alle singole ricorrenze.

Qualifica	dall'1/1/96	all'1/12/96	dall'1/7/97	aum.
mensile dall'1/7/97				
I	L. 53.000	L. 60.000	L. 38.000	L. 151.000
II	L. 56.000	L. 64.000	L. 40.000	L. 160.000
III	L. 59.000	L. 68.000	L. 42.000	L. 169.000
IV	L. 62.000	L. 71.000	L. 45.000	L. 178.000
V	L. 66.000	L. 76.000	L. 47.000	L. 189.000
VI	L. 70.000	L. 80.000	L. 50.000	L. 200.000
VII	L. 76.000	L. 87.000	L. 55.000	L. 218.000
VIII	L. 90.000	L. 103.000	L. 64.000	L. 257.000

3. I nuovi stipendi tabellari annui a regime, dal 1° luglio 1997, sono rideterminati nei seguenti importi:

Qualifica I	L. 9.621.000
Qualifica II	L. 10.377.000
Qualifica III	L. 11.697.000
Qualifica IV	L. 12.865.000
Qualifica V	L. 14.409.000
Qualifica VI	L. 15.771.000
Qualifica VII	L. 18.071.000
Qualifica VIII	L. 23.267.000

4. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996-97, i benefici di cui al comma 1 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti dal comma 2, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art.2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
5. Salvo diversa espressa previsione del CCNL del 6 luglio 1995, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti nel comma 2 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 annuo.

Art. 2 Finanziamento del trattamento accessorio.

CCNL Parte economica 1996-97 sottoscritta il 16.07.1996 (Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri 12.06.96 pubblicato sulla G. Uff. n.178 del 31.07.96).

1. Per il 1997 sono confermate, le risorse finanziarie calcolate ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni con le integrazioni del presente contratto.
2. A decorrere dal 1° dicembre 1997, per una mensilità, il fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 6 luglio 1995 è incrementato di un importo pari allo 0,021% del monte ,salari annuo, riferito al 1995, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. A valere dal 1° gennaio 1998, la predetta percentuale è determinata, in ragione d'anno, in un importo pari allo 0,25% del medesimo monte salari riferito all'anno 1995. L'incremento è destinato al finanziamento dei fondi di cui all'art.31, comma 2, lettere b), c) ed e) finalizzato anche al riconoscimento di particolari condizioni di lavoro del personale educativo, docente e formativo.
3. Il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), del CCNL del 6 luglio 1995 è integrato, a decorrere dal 1° luglio 1997, di un importo pari allo 0,1 % del monte salari annuo riferito al 1995, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell'amministrazione, al fine di aumentare, dalla medesima data, il numero dei beneficiari delle indennità di cui agli articoli 35, comma 1, e 36, commi 1 e 6, del medesimo CCNL che rimangono fissate negli importi minimi e massimi ivi previsti. Le regioni, ove non ritengano di elevare la percentuale dei beneficiari di cui al citato art.35, comma 1, possono avvalersi della facoltà di incrementare l'importo massimo della citata indennità nel modo seguente:

	importo massimo
Qualifica VIII	L. 3.000.000
Qualifica VII	L. 1.800.000

Rimangono confermate le modalità applicative degli articoli 35, comma 5, e 36, comma 2, del citato CCNL del 6 luglio 1995.

4. Nel caso in cui l'amministrazione realizzi, prima dell'avvio della contrattazione decentrata, formali modifiche all'organizzazione del lavoro, tali da determinare il sicuro non utilizzo o l'utilizzo parziale, nell'anno di riferimento, del fondo previsto dall'articolo 31, comma 2, lettera a), del CCNL del 6 luglio 1995, esso può essere destinato, in tutto o in parte, nell'ambito della contrattazione decentrata, al finanziamento del fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno o del fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità o, infine, del fondo per la produttività collettiva, previsti dal citato art. 31, comma 2, lettere b), c) ed e).
L'amministrazione, nel caso che in sede di contrattazione decentrata sia stata utilizzata la predetta facoltà, per far fronte ad eventuali particolari esigenze di servizio sopravvenute, provvede mediante il ricorso agli strumenti previsti dall'art. 17, comma 4, CCNL del 6 luglio 1995 o con i riposi compensativi di cui all'art.16 del DPR 268/87.
5. Con le stesse modalità ed alle stesse condizioni previste dal comma 4, l'amministrazione può destinare, in tutto o in parte, il fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 31, comma 2, lettera b), del CCNL del 6 luglio 1995 al finanziamento del fondo per la produttività collettiva di cui alla successiva lettera e) dello stesso art.31;
6. In caso di accertata carenza dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b) e c) .è possibile, in sede di contrattazione decentrata, un trasferimento di risorse agli stessi dal fondo previsto dalla lettera e) .del medesimo articolo in misura non superiore al 10% del fondo medesimo.
7. La diversa utilizzazione dei fondi di cui ai commi 4, 5 e 6 è reversibile nell'anno successivo. al mutare della condizioni organizzative, da verificarsi in .sede di contrattazione decentrata.

8. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art.31 del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni e del presente articolo, sono al netto degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Art. 3. Risorse aggiuntive ed economie di gestione.

CCNL Parte economica 1996-97 sottoscritta il 16.07.1996 (Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri 12.06.96 pubblicato sulla G. Uff. n.178 del 31.07.96).

1. Per l'anno 1997, le amministrazioni che abbiano già applicato l'art. 39 del CCNL del 6 luglio 1995, in quanto in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dello stesso articolo, possono incrementare, con oneri a proprio carico, la già prevista percentuale dello 0,5% del monte salari riferita al 1993, nel limite massimo di una somma pari ad un ulteriore 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995.
2. Per l'anno 1997, la somma di cui al comma 1 può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,6% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995 qualora siano accertate economie di gestione almeno quantitativamente corrispondenti secondo i criteri indicati nel predetto art. 32 e nel successivo comma 3. La percentuale complessiva di incremento del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio correlata alle economie di gestione è, quindi, rideterminata nello 0,8%, che comprende ed assorbe quella dello 0,2% prevista nel citato art. 32.
3. Le economie di gestione, ai fini del comma 2, sono determinate a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale dell'anno 1996 e quella dell'anno 1995, calcolate secondo i criteri di cui all'art.3, comma 19, della legge n.537/1993 e tenendo conto, anche di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.
4. Le amministrazioni che non abbiano ancora applicato l'art.32 del CCNL del 6 luglio-1995, possono darvi applicazione anche nel corso del biennio 1996-1997 con le modalità ed alle condizioni ivi previste, in particolare circa il riferimento al monte salari 1993, e con le integrazioni stabilite nel presente articolo per quanto attiene al biennio economico in atto.

Art. 4 Norma transitoria.

CCNL Parte economica 1996-97 sottoscritta il 16.07.1996 (Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri 12.06.96 pubblicato sulla G. Uff. n.178 del 31.07.96).

1. L'indennità prevista dall'art.37, comma 1, lettera a), del CCNL del 6 luglio 1995, a decorrere dal 1° gennaio 1997 è incrementata di L.200.000 annue lorde.
2. Ai fini dell'attribuzione del livello economico differenziato, le percentuali di personale previste dall'art.35, comma 4, del DPR n.333/90, sono così rideterminate a decorrere dal 1° dicembre 1997:

Qualifica	Percentuale
I	35%
II	35%
III	55%
IV	65%
V	40%
VI	65%
VII	30%

La disciplina degli articoli 35 e 36 del citato decreto del Presidente della Repubblica n.333 del 1990 rimane confermata così come richiamata dall'art.31, somma 5, del CCNL del 6 luglio 1995, e successive modificazioni.

3. Al personale appartenente alle qualifiche dalla I alla IV, a decorrere dal 1° dicembre 1997 è corrisposta una indennità specifica pari a L. 125 000 annue lorde per dodici mensilità.

Art. 5. Norma programmatica.

CCNL Parte economica 1996-97 sottoscritta il 16.07.1996 (Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri 12.06.96 pubblicato sulla G. Uff. n.178 del 31.07.96).

1. Per favorire la revisione dell'ordinamento, in attuazione dell'art.42, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995, le parti convengono che, in sostituzione degli istituti di cui all'art.2, comma 2, all'art.3, comma 1, e all'art.4, commi 2 e 3, le risorse per essi impegnate possono invece essere utilizzate, nelle misure corrispondenti, in sede di CCNL, per il finanziamento degli interventi diretti a realizzare il nuovo ordinamento.

Art. 6. Norma finale.

CCNL Parte economica 1996-97 sottoscritta il 16.07.1996 (Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri 12.06.96 pubblicato sulla G. Uff. n.178 del 31.07.96).

Rimangono in vigore tutte le clausole della parte II del CCNL del 6 luglio 1995, relative al trattamento economico, non modificate dal presente contratto di rinnovo, compreso, in particolare, l'art.38, i cui effetti sono estesi alla vigenza del biennio 1996-97.

Art. 31 (modificato con aggiunta dei commi 6 e 7 dall'art.8, comma2, dell'accordo del 13.05.96)

Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio.

DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

1. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione si provvede mediante l'utilizzo del fondo calcolato con riferimento all'anno 1993 dalle amministrazioni in applicazione dell' art. 5 del DPR 3 agosto 1990, n. 333. Tale fondo, a decorrere dal 31.12.95 e a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti retributivi del biennio successivo è rivalutato del 6% ed è ulteriormente incrementato:

a) per le Regioni, di un ammontare corrispondente allo 0.2 % del monte salari riferito all'anno 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell' amministrazione, e di un ulteriore ammontare corrispondente all'1.5 % del monte salari riferito al 1993 relativo al solo personale inquadrato nelle qualifiche settima e ottava;

b) per le altre amministrazioni del comparto di un ammontare corrispondente allo 0,4 del monte salari annuo riferito al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti e al netto dei contributi a carico dell' amministrazione .

Il fondo di cui sopra è ulteriormente incrementato delle 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 fondi:

a) Fondo per il compenso del lavoro straordinario:

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma calcolata con riferimento all'anno 1993 ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b) del DPR n. 333 del 1990, ridotta dall'1 gennaio 1995, per effetto del contenimento del lavoro straordinario, di una percentuale pari al 15 per cento.

Tale fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.

Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario secondo l'art. 16 del D.P.R. 268/1987.

b) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma calcolata con riferimento all'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui all 'art . 6, comma 2, lettere c) e d) del DPR n. 333 del 1990.

Il fondo è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. E' pertanto destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno. Dette indennità restano disciplinate: dagli artt 11, 13 e 34 del D.P.R.- 268/1987, dall'art. 28 del D.P.R. 347/1983, dall'art. 49 del D.P.R. 333/990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio.

c) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità:

Il fondo è costituito nel suo ammontare da una somma pari allo 0.2 % del monte salari calcolato con riferimento al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti, oppure, per le Regioni, dall' 1.5 % del monte salari calcolato con riferimento al 1993 e relativo al solo personale inquadrato nelle qualifiche settima e ottava.

Tale fondo, costituito per l'anno 1996, è finalizzato a remunerare particolari posizioni di responsabilità e di lavoro ed a corrispondere le indennità di cui agli artt. 35 e 36.

d) Fondo per la qualità della prestazione individuale:

Il fondo è costituito da una somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario ad un massimo dello 0.5 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti; fermo restando tale limite massimo, per l'anno 1996, il fondo predetto è integrato da una somma pari allo 0.2 per cento dello stesso monte salari.

Tale fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle amministrazioni, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all ' art . 34.

e) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi:

Il fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dalla somma complessiva di cui al comma uno detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) d) del presente comma. Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabiliti dall'art. 33.

3. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, le Amministrazioni destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lett. a), b), c) e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lett. e) del medesimo comma.
4. Nei Comuni con popolazione non superiore a diecimila abitanti e nelle altre amministrazioni con un numero di dipendenti non superiore a 50, le somme destinate, secondo la disciplina del presente articolo, ai fondi di cui al comma 2 lettere b), c), d) ed e), possono essere complessivamente utilizzate in modo unitario per le finalità e secondo la disciplina dell'art. 33.
5. Per le Camere di Commercio continuano ad applicarsi le disposizioni di cui ai commi 4, 5 e 6 dell'art 3 del D.P.R. n. 268 del 1987 nonché dell'art. 49, comma 4, del D P R 3 agosto 1990, n. 333 in materia di progetti finalizzati, il cui finanziamento non confluisce nel fondo di cui alla lett. e) del precedente comma 2.
6. *Nel caso in cui il fondo per il finanziamento del trattamento accessorio calcolato ai sensi del comma 1 risulti inferiore al fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi dell'art.5 dpr 333/90 previsto per l'anno 1995 esso viene rideterminato sommando al fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi del citato art. 5 previsto per l'anno 1995 al netto delle economie di gestione, un importo corrispondente al 6% del fondo calcolato in base al comma 1 nonché le economie di gestione eventualmente conseguite nell'anno 1995 ai sensi dell'art.5, comma 3, del DPR 333/90. (N.B. ha effetto dal 7/7/95)*

7. Le amministrazioni del comparto di nuova istituzione possono determinare le risorse del fondo di cui al comma 1 con i criteri dell'art.5 del decreto 333/90. (N.B. ha effetto dal 7/7/95)

Art.32 (modificato dall'art.8, comma 3, dell'accordo del 13.05.96)

Risorse aggiuntive ed economie di gestione.

DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

1. Le amministrazioni che si trovino nelle condizioni indicate nel successivo comma 2 possono incrementare per il 1996, con oneri a proprio carico, i fondi di cui all'art. 31, comma 2, nel limite massimo di una somma pari allo 0.5 % del monte salari annuo riferito al 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione. Tale somma può essere incrementata di un'ulteriore somma pari allo 0,2 % del medesimo monte salari, qualora siano accertati risparmi di gestione quantitativamente corrispondenti, secondo i criteri indicati al comma 3.
2. Possono avvalersi della facoltà di cui al comma 1 gli enti non dissestati e non strutturalmente deficitari secondo le vigenti disposizioni, e che abbiano realizzato le seguenti innovazioni:
 - a) attuazione dei principi di razionalizzazione di cui al titolo 1 del D.Lgs n. 29 del 1993;
 - b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali;
 - c) rilevazione dei carichi di lavoro, se ad essa tenute, e rideterminazione delle piante organiche;
 - d) istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione. **(N.B. ha effetto dal 7/7/95)**
3. I risparmi di gestione consistono nei minor; oneri relativi al personale derivanti dagli adempimenti riorganizzativi indicati al comma 2, ivi compresi quelli correlati alla progressiva riduzione delle funzioni di direzione e di staff e dei relativi posti di organico, che non incidano sulla estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti.
4. I risparmi di gestione sono determinati a consuntivo sulla base della differenza tra la spesa per il personale al 31.8.1995 e quella al 31.8.93, entrambe rapportate ad anno e calcolate secondo i criteri di cui al comma 19 dell'art. 3 della legge n. 537/1993, tenendo conto di quanto stabilito al comma 6 del medesimo articolo.
5. Le amministrazioni devono attestare, attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sull'estensione e sulla qualità dei servizi resi agli utenti e non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno.

ART. 33

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi.

DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

1. Il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. e), è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale o progettuale delle strutture dell 'Ente per la realizzazione di progetti - obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative predisposte dai dirigenti e finalizzate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza anche attraverso l'ampliamento dei periodi di apertura degli uffici al pubblico e la conseguente articolazione e flessibilizzazione degli orari.
2. Una quota rilevante, non inferiore al quaranta per cento del fondo, deve essere utilizzata per progetti finalizzati che coinvolgano solo una percentuale limitata di personale.
3. In base ai criteri generali oggetto di contrattazione decentrata, la scelta dei dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva sarà determinata dal dirigente sulla base della loro collocazione organizzativa e professionale e della funzionalità della loro partecipazione agli obiettivi assegnati ai singoli progetti. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati saranno oggetto di contrattazione decentrata, tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi delle iniziative, in modo da garantire la selettività della

erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati, sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

4. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D. Igs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN.

Art.34.

Fondo per la qualità della prestazione individuale.

DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 dicembre 1995, ciascuna amministrazione corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. d).
2. Il premio è attribuito a una percentuale massima del 15 % del personale in servizio in ciascuna qualifica nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B.
3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:
 - a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
 - b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di sensibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
 - c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici
 - d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali;Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 30 giugno 1995.
4. Le decisioni adottate dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate.
5. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs.n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN.

ALLEGATO "B" PREMIO INDIVIDUALE

VIII LIVELLO	£.
700.000	
VII LIVELLO	£.
630.000	
VI LIVELLO	£.
570-000	
V LIVELLO	£.
530.000	

IV	LIVELLO	£.	
			500.000
III	LIVELLO	£.	
			460.000
II	LIVELLO	£.	
			430.000
I	LIVELLO	£.	400.000

ART. 35

Indennità di area direttiva

1. Le Regioni nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), dal 1996 attribuiscono al personale inquadrato nelle qualifiche VIII e VII - nel limite massimo del quaranta per cento dei dipendenti complessivamente in servizio nelle stesse qualifiche - una indennità accessoria, annua lorda, revocabile, di importo variabile determinata nel modo seguente:

	Qualifica	Minimo	Massimo
	VIII	L. 1.000.000	L. 2.000.000
	VII	L. 700.000	L. 1.200.000

2. Ai fini della attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, le amministrazioni individuano per il periodo annuale di riferimento, le posizioni organizzative e le funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità alle quali collegare tale elemento di retribuzione accessoria tenendo conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità;
- complessità delle competenze attribuite;
- specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- responsabilità di procedimento ai sensi della legge n. 241/90.

3. L'indennità viene corrisposta ai titolari delle posizioni individuate ai sensi del comma 2 a conclusione di ogni esercizio finanziario.

4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dal comma 2.

5. I criteri per l'attribuzione dell'indennità alle posizioni organizzative che saranno individuate dagli Enti ai sensi del comma 2 sono preventivamente comunicati alle Organizzazioni Sindacali e verificati in un apposito incontro.

ART. 36 *(modificato dall'art.8, comma 4, dell'accordo del 13.05.96)*

Indennità per il personale che operi in particolari posizioni

1. Le Amministrazioni del comparto non ricomprese nell'art. 35, comma 1, il cui organico preveda figure dirigenziali, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), a decorrere dal 1996, attribuiscono una indennità annua lorda negli importi minimi e massimi di cui all'art. 35, comma 1, al personale inquadrato nelle qualifiche VIII e VII individuato come previsto al comma 2.

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, le amministrazioni individuano per il periodo annuale di riferimento, secondo i criteri di cui al comma 2 dell'art. 35 e le procedure di cui al comma 5 dello stesso articolo, le posizioni organizzative e le funzioni professionali, specialistiche e di responsabilità alle quali collegare tale elemento di retribuzione accessoria.

Per il personale delle Camere di commercio, costituisce titolo preferenziale l'avvenuto superamento di prove selettive nazionali e il conseguente svolgimento di compiti propri della qualifica acquisita.

3. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità individuate dal comma 2.
4. Le amministrazioni del comparto prive di posizioni dirigenziali in organico, corrispondono, nei limiti del fondo di cui all'art. 31, comma 2, lettera c), al personale apicale della VIII e VII qualifica tenuto alla firma del bilancio, del conto consuntivo e dei relativi certificati una indennità annua lorda negli importi minimi e massimi di cui all'art. 35, comma 1.
5. Le amministrazioni di cui al comma 4, nei limiti del fondo medesimo, prevedono l'attribuzione della indennità anche ad altro personale delle stesse qualifiche, in posizione apicale, che abbia la direzione di una struttura organizzativa con responsabilità di procedimenti ai sensi della legge n. 241/1990 ovvero sia funzionario responsabile di imposta designato con provvedimento formale dei competenti organi.
6. Le amministrazioni di cui ai commi 1 e 4, nei limiti del fondo di riferimento, possono, altresì, prevedere la attribuzione di una specifica indennità dell'importo minimo di L. 500.000 e massimo di L. 800.000 al personale della VI e V qualifica funzionale che sia responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro, di squadre di operai, ovvero che, in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Ente, sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime.
Per il personale delle Camere di commercio l'attribuzione dell'indennità avviene alle stesse condizioni di cui al comma 2, secondo capoverso. (N.B. ha effetto dal 7/7/95)
7. Le indennità di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.
8. Le Amministrazioni di cui all'art. 31, comma 4, ai fini della corresponsione delle indennità previste dal presente articolo si avvalgono della facoltà di utilizzo complessivo dei fondi prevista dal medesimo comma.

Art.37

Indennità *(il comma 7° è stato aggiunto dall'art.8, comma 5 dell'accordo del 13.05.96)*

1. Dal 1 dicembre 1995 le seguenti indennità competono nelle misure sottoindicate:
 - a) al personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali inquadrato nella V qualifica funzionale: L.1.030 000 annue lorde a titolo di integrazione tabellare;
 - b) a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L.1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;
 - c) al personale educativo degli asili nido: L. 900.000 annue lorde;
 - d) al personale insegnante delle scuole materne ed elementari, agli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico - pratici), ai docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni di cui all'art. 1: L. 900.000 annue lorde;
 - e) al personale docente dei centri di formazione professionale delle amministrazioni di cui all' art . 1, che svolga attività di insegnamento, in aula o in laboratorio, ai sensi del 5 comma dell' art. 48 DPR n. 268 del 1987: L. 900.000 annue lorde.
2. Al personale insegnante delle scuole materne compete altresì un'indennità di tempo potenziato, non utile ai fini previdenziali e pensionistici, collegata al maggior orario di attività didattica prestata rispetto al corrispondente personale statale, nella misura di L. 200.000 lorde mensili e per 10 mesi di anno scolastico.

3. Le indennità previste alle lettere c), d) ed e) del comma 1 e al comma 2 competono solo al personale che svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento.
4. Sono confermate nell'importo di L. 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1 del DPR n. 333 del 1990 nonché le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità di cui all'art.44 del D.P.R. 333/1990.
5. Restano altresì confermate negli attuali importi le somme corrisposte a titolo di livello economico differenziato, di cui all'art. 35 dello stesso decreto, in atto percepite. Gli artt. 35 e 36 del DPR n. 333 del 1990, trovano applicazione sino alla revisione dell'ordinamento di cui all'art. 42.
6. Le indennità di cui al presente articolo dal 1 dicembre 1995 assorbono sino alla concorrenza tutte le indennità percepite allo stesso titolo.
7. *Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 DPCM 770, competono la retribuzione tabellare nonché tutte le indennità legate alla qualifica spettanti prima del distacco. Agli stessi dipendenti non sono corrisposti i compensi legati alla produttività o comunque collegati all'effettivo esercizio delle prestazioni.'*

ART. 38

Riassegnazione fondi salario accessorio.

DISAPPLICATO DALL'ART.28 CCNL 01-04-1999

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'art. 31, non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

PARTE TERZA

TITOLO I°

NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

Art.39 *(sostituito dall'art.7 dell'accordo del 13.05.96)*

Termini di preavviso.

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
 - due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
 - tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
 - quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per ogni altra azione diretta al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

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

L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a quindici giorni secondo la tabella N. 1 allegata al presente contratto.

Art. 40

Norma di collegamento alla legislazione regionale.

1. I richiami alle disposizioni dei Decreti del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi nazionali per il personale degli enti locali sono riferiti anche alle corrispondenti disposizioni delle leggi regionali di approvazione dei medesimi accordi.

Art. 41

Norme transitorie.

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art. 78 del Testo unico degli impiegati civili dello Stato approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 .
3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all'art. 25, comma 11 si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 42

Revisione dell'ordinamento

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali fimatari del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalla piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento con particolare riguardo:

- a) alle caratteristiche complessive dei sistemi; di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenendo conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei;
- b) alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni con particolare riferimento alle modalità del necessario riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale senza che ciò comporti; variazioni di natura economica;
- c) alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale.

2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più specifiche esigenze dei singoli Enti, le Parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione su alcuni di essi. La sperimentazione avrà ad oggetto la verifica della coerenza dell'attuale ordinamento con le esigenze organizzative e gestionali degli enti medesimi approfondendo anche la possibilità di percorsi di carriera dei dipendenti. La sperimentazione su dette realtà avrà termine entro il 31 luglio 1995.

Eventuali intese raggiunte tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro saranno estese a tutti gli enti del comparto o a categorie omogenee degli stessi che ne abbiano le condizioni. La sperimentazione riguarderà un numero circoscritto di enti che presentino equilibrio di bilancio ed abbiano concretamente avviato la riorganizzazione ai sensi dell'art. 31 del d.lgs n.29 del 1993, scelti tenendo conto della loro dimensione, della loro collocazione territoriale delle loro caratteristiche organizzative, della tipologia

istituzionale e di eventuali altre caratterizzazioni utili a fornire un quadro rappresentativo dell'insieme del comparto.

L'individuazione degli enti suddetti sarà effettuata entro il 28 febbraio 1995 d'intesa fra le parti- A tal senso l'A.RA.N acquisirà elementi di valutazione e indicazioni da parte della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Associazioni o Unioni degli altri enti del comparto.

Al termine della sperimentazione le parti valuteranno tenendo conto delle proposte della Commissione, sentite le Associazioni degli enti del Comparto, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sull'ordinamento professionale dei lavoratori

Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 31 dicembre 1995, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30.09.97.

3. Per l'area di vigilanza le parti riconoscono la necessità di considerare approfonditamente gli elementi di criticità attinenti alla collocazione - retributiva, giuridica, funzionale e normativa - anche alla luce del confronto e della sperimentazione di cui ai commi precedenti, nonché del quadro normativo, riservandosi di valutare proposte specifiche per affrontare le stesse criticità e convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi abbiano decorrenza entro il 30.9.97.

Art. 43

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge, nonché degli accordi di lavoro del comparto già recepiti con decreti del Presidente della Repubblica o con leggi regionali ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93. In caso di controversie trovano applicazione le disposizioni dell'art 13.
2. Le parti concordano di confermare le modalità e le procedure vigenti in materia di contributi sindacali, riservandosi, entro tempi da definire l'eventuale loro adeguamento contrattuale.
3. Entro il 31 marzo 1995 le parti si impegnano a disciplinare l'istituto della mobilità ai sensi dell'art. 35 comma 8 del d. lgs. n. 29 del 1993 dopo aver verificato le interconnessioni con la mobilità interna e quella tra enti del comparto nonché tra amministrazioni pubbliche diverse di cui al DPR 16 settembre 1994 n. 716 e al decreto da emanare ai sensi dell'art. 3, comma 52 della legge 24 dicembre 1993 n. 537.

Art. 44

Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia

1. Gli istituti giuridici ed economici previsti per i dipendenti degli enti locali dal presente contratto si applicano anche ai dipendenti del Comune di Campione d'Italia.
2. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 62, comma 2, del DPR n. 268 del 1987, riguardanti la perequazione del trattamento economico di servizio dei dipendenti; di detto comune e del suo segretario al franco svizzero.

Art. 44-bis (aggiunto dall'art.9 dell'accordo del 13.05.96) **(N.B. ha effetto dal 7/7/95)**

Disposizioni particolari

1. Al personale che già nella vigenza dei precedenti contratti ne era destinatario, continuano ad applicarsi gli articoli 50 e 55 del decreto del Presidente della Repubblica n. 268 del 1987, nonché degli articoli 41 e 42 del DPR n.333/90, fatto salvo quanto di seguito disposto:
 - l'art 41 c.3, DPR 333/90 è così sostituito: " Il calendario sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza.";

- L'art 41 c. 4, e l'art. 42 c. 5. DPR 333/90 sono così sostituiti: "Del restante monte ore, almeno 120 ore annue sono da destinare all'organizzazione del lavoro, alla programmazione didattica, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale."
- L'art 42 c. 4, DPR 333/90 è così sostituito: "Il calendario prevede l'interruzione per Natale e per Pasqua; in tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione e aggiornamento programmate dall'ente o per attività lavorative connesse alla qualifica funzionale di inquadramento nell'area di appartenenza.
Le parti si danno atto che la disciplina del personale addetto alla formazione professionale, presenta aspetti particolari la cui definizione avverrà con apposito accordo entro il 31.5.1996, in previsione dell'anno scolastico 96-97, tenendo conto di alcune materie previste dal contratto della scuola che possano essere rilevanti per il personale interessato.
- 2. Le province che in applicazione dell'art. 49 c.5 del DPR 333/90 abbiano previsto, in relazione al proprio ordinamento, l'istituzione di unità operative complesse e non abbiano ancora dato integrale attuazione al disposto dello stesso articolo, possono tuttavia darvi applicazione anche ai fini dell'inquadramento del relativo personale.
- 3. Fino alla revisione dell'ordinamento prevista dall'art. 42, il livello economico differenziato di cui agli artt. 35 c 36 DPR 333/90, può essere attribuito anche al personale individuato all'art 34 c. 1 dello stesso decreto. Tale personale concorre a determinare la percentuale di cui all'art. 37, c. 5, gli importi dei livelli economici differenziati, anche di nuova istituzione, restano confermati nei valori previsti dalla previgente disciplina, senza tenere conto degli incrementi stipendiali derivanti dall'applicazione dell'art. 29.
- 4. Ai sensi dell'art. 5 DPCM n.593 del 93, il CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali si applica anche alle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) che non siano state individuate dalle Regioni come svolgenti prevalentemente attività sanitaria.
La Commissione di cui all'art 42 verificherà la situazione dei profili sanitari operanti presso le IPAB e presso le altre eventuali strutture degli Enti Locali in rapporto ai corrispondenti profili del Servizio Sanitario Nazionale.
- 5. Si conferma la piena vigenza nel comparto dell'art. 12 DPR 347/83 e dell'art. 68 DPR 268/87.

Art. 45

Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni

1. Per gli enti locali nei quali, ai sensi delle vigenti disposizioni, non è prevista la qualifica dirigenziale, i poteri e le prerogative che il presente contratto attribuisce al dirigente si intendono riferiti, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli Statuti o dei Regolamenti degli enti medesimi, al personale che, sulla base dei singoli ordinamenti, è preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche funzionali che prevedano, come requisito di accesso, il titolo della laurea. L'esercizio di tali poteri e prerogative non costituisce svolgimento di mansioni superiori.
2. Qualora non sussistano le condizioni per applicare la disposizione del comma 1, i summenzionati poteri e prerogative si intendono riferiti al Segretario Comunale.

Art. 46

Personale addetto alle case da gioco.

1. Sono confermate le disposizioni previste dall'art. 34 del DPR n. 347 del 1983 e dall'art. 63 del DPR n. 268 del 1987.

Art. 47 (modificato dagli artt. 4, comma 2 e art. 10, comma 2 dell'accordo del 13.05.96)

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:

- a) con **riferimento all'art. 2**: art.30 del DPR n. 333/90;
- b) con **riferimento all'art. 4**: art.31 del DPR n. 333/90
- c) con **riferimento all'art.5** artt. 25 e 27 del DPR n. 268/87
- d) con **riferimento all'articolo 6**: art. 26 del DPR n. 268 del 1987;
- e) con **riferimento all'articolo 7**: artt. 18 e 20 del DPR n. 13 del 1986; art. 29 del DPR n. 268 del 1987;
- f) **con riferimento all'articolo 9**: art. 16 DPR 395 del 1988;
- g) con **riferimento all'articolo 10**: art. 2 DPR n. 268 del 1987;
- h) con **riferimento all'articolo 12**: art. 25 legge n. 93 del 1983;
- i) con riferimento all'articolo 13: art . 28 del DPR n . 268 del 1987; art . 32 DPR n. 333/90; art. 21 del DPR n.13 del 1986;
- I) con **riferimento all'articolo 14**: art. 12 DPR n. 3 del 1957;
- m) con **riferimento all'art. 15**: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117; art. 4 DPR n. 13 del 1986; art. 8 DPR n. 347 del 1983; art. 14 DPR. 268 del 1987;
- n) con **riferimento all'art. 16**: art. 4, lettera A) comma 1 e lettera B), commi 6 e 7, del DPR 268 del 1987, art. 1 e 5 DPCM n. 127 del 1988, art. 3, comma 23, L. n. 537 del 1993;
- o) **con riferimento all'articolo 17**: art.11, commi da 1 a 11, del DPR 268 del 1987;
- p) **con riferimento all' art. 18**: art. 7 DPR n. 347/83; art. 4 DPR n. 395 del 1988;
- q) **con riferimento all'articolo 19**: art. 15, comma 7, DPR n. 268 del 1987; art. 17 DPR n. 347 del 1983; art. 9 DPR n. 810 del 1980; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. n. 537 del 1993 e art. 22, commi 22,23,24,26 della L. n. 724/94; r) **con riferimento all'art. 20**: art. 15 DPR n. 268 del 1987; art. 11 del DPR n. 13 del 1986;
- s) **con riferimento agli articoli 21 e 22**: artt. 17, 18 e 19 DPR n. 347 del 1983; artt. 56 e 61 DPR n. 268 del 1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR n. 3 del 1957; artt. dal 30 al 34 del DPR n. 686 del 1957; art.3, commi dal 37 al 41 della legge n.537/93 e art. 22, commi 22,23,24,26 della legge 724/94;
- t) **con riferimento, all'articolo 23**: artt. 12, 13, 14, 15,16, 17 del DPR n. 3 del 1957;
- u) **con riferimento gli articoli dal 24 al 27**: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/90; art. 16 DPR n. 333 del 1990;
- v) **con riferimento agli artt. dal 28 al 38**: art. 34, comma 1, lettere a) e b), del DPR n. 268 del 1987; art. 5 (con effetto dal 1 1 96), 6 (con effetto dal 1.1.96), 43, 44, 45, 46, 47, del DPR n. 333 del 1990.
- z) **con riferimento alle modifiche sottoscritte in data 13 maggio 96 e pubblicate il 6 giugno 96, sono inapplicabili le seguenti disposizioni: art.18 DPR 333/90 (contributi sindacali), art.25 DPR 347/83 (periodo di prova), art.124 DPR n.3/1957 (dimissioni).**

2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR n. 333 del 1990.

3. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall'art. 72 del d.lgs.n. 29 del 1993, dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dalle singole amministrazioni del comparto, nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per categorie di personale dipendente dalle amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto.

4. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.RA.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

Art. 48

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive.

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

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1

Servizi Pubblici essenziali.

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990 n.146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art.5 D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita 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:

- 1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- 2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
- 6) servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;
- 7) servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione e allo svincolo dei beni deteriorabili;
- 8) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 9) servizio cantieri, limitatamente alla custodia sorveglianza degli impianti, nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
- 10) fornitura di acqua, luce e gas da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;

- 11) servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
- 12) servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) attività richiesta dall 'Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - c) attività della centrale operativa;
 - d) vigilanza casa municipale;
 - e) assistenza al servizio di cui al punto 8) in caso di sgombero della neve;
- 13) servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- 14) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- 15) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 16) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
- 17) servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
- 18) servizi educativi e scolastici:
 - sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste
 - sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.

Sono comunque garantite nella loro interezza, secondo quanto previsto dall'art.2, le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico.

Nel caso di sciopero in istituti scolastici in cui operi anche personale appartenente al comparto degli Enti Locali, i servizi minimi sono garantiti secondo la disciplina prevista dalle specifiche disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Gli accordi di cui all'art. 2 sono stipulati dalle competenti Amministrazioni, di concerto con l 'Autorità scolastica, con le Organizzazioni Sindacali del comparto.

19) servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali.

20) rilascio certificati e visure dal registro ditte e imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto;

- deposito bilanci e atti societari; certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;

Tali prestazioni sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

- registrazione brevetti.

3. Le prestazioni di cui ai numeri 6, 7, 8, 9 e 12 lettera e) sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

ART. 2.

(Contrattazione decentrata e contingenti di personale)

1. Ai *fini* dell'articolo 1 sono individuati per le diverse qualifiche e professionalità addette ai servizi minimi essenziali appositi contingenti di personale che devono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi, mediante contratti decentrati, stipulati per ciascuna amministrazione ai sensi dell'articolo 45 commi 1, 4 ed 8 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. I contratti decentrati di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di comparto e comunque prima dell'inizio di ogni altra trattativa decentrata, individuano:
 - a) le professionalità e le qualifiche di personale, di cui al presente contratto, che formano i contingenti;
 - b) i contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, tenuto conto anche di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1, da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie;
 - c) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro.
3. In conformità dei contratti decentrati di cui al comma 2, i dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro, secondo gli ordinamenti di ciascuna amministrazione, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data 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 chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.
4. 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'articolo 1, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.

Art. 3

(Modalità di effettuazione degli scioperi)

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 alle amministrazioni interessate 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 alle amministrazioni.
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 le singole amministrazioni deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle 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 dalle amministrazioni 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 (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;

b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;

c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

a) dal 10 al 20 agosto;

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;

c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo,

d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;

e) il giorno di pagamento di stipendi e pensioni;

f) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4

(Procedure di raffreddamento e di conciliazione)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti in caso di sciopero.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI.

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato.

Art. 5 Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata.

Art. 6 Composizione delle delegazioni

CAPO II

INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

- Art. 7 Informazione
- Art. 8 Esame
- Art. 9 Pari opportunità
- Art. 10 Consultazione
- Art. 11 Forme di partecipazione

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

- Art. 12 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro (*sostituito*)
- Art. 12/bis Contributi sindacali. (*aggiunto*)

CAPO IV
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

- Art. 13 Interpretazione autentica dei contratti.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 14 Il contratto individuale di lavoro.
- Art. 14/bis. Periodo di prova. (*aggiunto*)

CAPO II
PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

- Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 16 Assunzioni a tempo determinato (*modificato*)

CAPO III
STRUTTURA DEL RAPPORTO

- Art. 17 Orario di lavoro
- Art. 18 Ferie

CAPO IV
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

- Art. 19 Permessi retribuiti
- Art. 20 Permessi brevi
- Art. 21 Assenze per malattia
- Art. 22 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (*modificato il comma 3*)

CAPO V
NORME DISCIPLINARI

- Art. 23 Doveri del dipendente.
- Art. 24 Sanzioni e procedure disciplinari
- Art. 25 Codice disciplinare
- Art. 26 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.
- Art. 27 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

CAPO VI
MOBILITÀ

- Art. 27-bis Accordi di mobilità (*aggiunto*)

CAPO VII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 ter Cause di cessazione del rapporto di lavoro (*aggiunto*)

Art. 27 quater Obblighi delle parti (*aggiunto*)

PARTE SECONDA

TITOLO I

TRATTAMENTO ECONOMICO.

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE.

Art. 28 Struttura della retribuzione

Art. 29 Aumenti della retribuzione base

Art. 30 Effetti nuovi stipendi

Art. 31 Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio. (*modificato*)

Art. 32 Risorse aggiuntive ed economie di gestione. (*modificato il comma 2*)

Art. 33 Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

Art. 34 Fondo per la qualità della prestazione individuale.

Art. 35 Indennità di area direttiva

Art. 36 Indennità per il personale che operi in particolari posizioni (*modificato*)

Art. 37 Indennità (*modificato*)

Art. 38 Riassegnazione fondi salario accessorio

PARTE TERZA

TITOLO I°

NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

Art. 39 Termini di preavviso (*sostituito*)

Art. 40 Norma di collegamento alla legislazione regionale.

Art. 41 Norme transitorie.

Art. 42 Revisione dell'ordinamento

Art. 43 Norma finale

Art. 44 Norme per i dipendenti del Comune di Campione d'Italia

Art. 44-bis Disposizioni particolari (*aggiunto*)

Art. 45 Disposizioni particolari per gli Enti di piccole dimensioni

Art. 46 Personale addetto alle case da gioco.

Art. 47 Disapplicazioni (*modificato*)

Art. 48 Verifica delle disponibilità finanziarie complessive.

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1 Servizi pubblici essenziali

Art. 2 Contrattazione decentrata e contingenti di personale

Art. 3 Modalità di effettuazione degli scioperi

Art. 4 Procedure di raffreddamento dei conflitti